

18–30-vuotiaiden Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvointi

Nella Ovaskainen

Tekijä Nella Ovaskainen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma (HELI)	
Opinnäytetyön nimi 18–30-vuotiaiden Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvointi	Sivu- ja liitesivumäärä 44 + 12
<p>Tässä opinnäytetyössä on tutkittu 18–30-vuotiaiden Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden työhyvinvointia. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2016 yli puolet ammattikorkeakouluopiskelijoista työskenteli opintojen ohessa. Työ ja työssä käyminen on iso osa ihmisen elämää. Se rytmittää elämää, tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja taloudellista turvaa sekä lisäksi tuo monelle mielekästä tekemistä. Tässä työssä perehdytään työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä opintojen ja työskentelyn yhteensovittamiseen. Työn toimeksiantajana toimi Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.</p> <p>Teoriaosuudessa käydään läpi työhyvinvointiin vaikuttavia oleellisia osa-alueita. Viitekehyksen lähteinä käytettiin erilaisia työhyvinvointiin keskittyviä kirjoja sekä luotettavia internetsivustoja. Teoriaosuuden jälkeen tulee tutkimuksen osuus, jossa läpikäydään tutkimuksen toteutusta, tutkimus- ja analysointimenetelmiä, esitellään tulokset sekä pohditaan tutkimuksen luotettavuutta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimustyyppiksi valikoitui survey eli kartoitus ja tiedonkeruuvälineeksi strukturoitu kyselylomake.</p> <p>Vastaukset kerättiin Webropol-ohjelmaa käyttäen. Internetlinkki ja saateviesti lähetettiin yhteensä 4963 Haaga-Helian opiskelijalle heidän koulusähköposteihinsa. Kyselyyn vastasi 304 opiskelijaa, joista 15 ei täyttänyt ikäkriteeriä. Tämän vuoksi vastausprosentiksi tuli 5,82 %. Kyselyn vastausaika oli 27.3.2017 – 4.4.2018.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella opiskelijat ovat melko tyytyväisiä nykyiseen työhyvinvointiinsa. Vastaajat saivat arvioida työhyvinvointiaan kouluarvosana-asteikolla ja vastausten keskiarvoksi tuli 7,7. Tuloksissa kuitenkin ilmeni, että 42 % vastaajista oli sitä mieltä, että työskentely opintojen ohella on vaikuttanut negatiivisesti opintoihin.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, opiskelu, työssä käyminen ja Haaga-Helian opiskelijat	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvoinnin teoriaa.....	2
2.1	Työhyvinvoinnin portaat-malli.....	2
2.2	Työnantaja osana työhyvinvointia	4
2.3	Työolot ja niihin vaikuttaminen	5
2.4	Työn merkityksellisyys	6
2.5	Terveys osana työhyvinvointia	6
2.6	Työhyvinvoinnin merkitys yritykselle.....	8
3	Tutkimuksen toteutus	9
3.1	Toimeksiantajan esittely.....	9
3.1.1	Haaga-Helian Opiskelijakysely	9
3.2	Aineiston ja tutkimusmenetelmän esittely.....	11
3.3	Tutkimustulokset	13
3.3.1	Vastaajien taustatiedot.....	14
3.3.2	Työssä käymisen vaikutus opintoihin	19
3.3.3	Yrityksen vaikutus työhyvinvointiin	24
3.3.4	Opiskellulla alalla työskentelyn vaikutus työhyvinvointiin	31
3.3.5	län ja työkokemuksen vaikutus työhyvinvointiin.....	35
3.3.6	Vastausten keskinäiset korrelaatio-suhteet	39
3.4	Tulosten luotettavuus	39
4	Pohdintaa ja johtopäätökset	42
4.1	Yhteenveto ja johtopäätökset	42
4.2	Oman oppimisen arviointi.....	43
	Lähteet	45
	Liitteet.....	48
	Liite 1. Kysely Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvoinnista	48
	Liite 2. Kyselyn saateviesti	55
	Liite 3. Vastausten keskinäiset Spearmanin korrelaatiokertoimet	56
	Liite 4. Kruskal Wallis-testi sukupuolen vaikutuksista	57
	Liite 5. Kruskal Wallis-testi koulutusohjelman vaikutuksista	58
	Liite 6. Mann Whitney U-testi alalla työskentelyn vaikutuksista.....	59

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena oli 18–30-vuotiaiden Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden työhyvinvointi. Perusjoukkona oli suomenkieliset liike- ja digitalouden koulutusohjelmien opiskelijat. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Haaga-Helian Korkeakoulupalvelut ja tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa työssäkäyvien opiskelijoiden työhyvinvoinnista. Tutkimus on hyvinkin tärkeä ja ajankohtainen, sillä vuonna 2016 yli puolet ammattikorkeakouluopiskelijoista kävi opintojen ohessa töissä (Tilastokeskus 2018).

Ensin käydään läpi työhyvinvoinnin teoriaa, joka on rajattu tutkimuksen osalta aiheellisiin osa-alueisiin. Teoriaosuuden jälkeen käydään läpi tutkimuksen toteutusta, tutkimustuloksia ja arvioidaan tulosten luotettavuutta. Viimeisessä luvussa käydään läpi muun muassa tutkimuksesta syntyneitä johtopäätöksiä sekä oman oppimisen arviointi.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen aihealueena toimi työhyvinvointi. Koska aihealue on todella laaja, niin tutkimuksen viitekehyksen aihealue rajattiin alaongelmien perusteella. Tutkimuksen pääongelmana oli 18–30-vuotiaiden Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvointi. Alaongelmat puolestaan muodostuivat työhyvinvointiin vaikuttavista oleellisista osa-alueista ja ottamalla huomioon tutkimuksen kohderyhmän. Alaongelmina toimivat seuraavat kysymykset:

- Alaongelma 1. Kuinka työskentely vaikuttaa opintoihin?
- Alaongelma 2. Kuinka yritys vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Alaongelma 3. Kuinka opiskellulla alalla työskentely vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Alaongelma 4. Kuinka ikä ja työkokemus vaikuttavat työhyvinvointiin?

Tutkimuksen tiedonkeruuvälineeksi valikoitui strukturoitu kyselylomake, jolla hankittiin tutkimuksen aineisto. Alla olevasta taulukosta ilmenee, että missä luvuissa alaongelmia on käsitelty, niiden viitekehys sekä missä kyselylomakkeen kysymyksissä alaongelmaa kartoitettiin.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Pääongelma: 18–30-vuotiaiden Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvointi			
Tutkimusongelma	Viitekehys	Tulokset	Lomakkeen kysymykset
Alaongelma 1	2.2 – 2.5	3.3.2	7 – 11, 15, 20 – 23
Alaongelma 2	2.2 – 2.3	3.3.3	9 – 19
Alaongelma 3	2.1 – 2.2, 2.4	3.3.4	8, 12 – 19, 21 – 23
Alaongelma 4	2.2	3.3.5	2, 6, 11 – 19, 23

2 Työhyvinvoinnin teoriaa

Rauramon (2012, 12) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällöin työyhteisöt ja työntekijät pitävät tekemäänsä työtä mielekkäänä, ja lisäksi he kokevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa. (Rauramo 2012, 12.) Työyhteisön, työympäristön ja yksilön muodostama kokonaisuus toimii työkyvyn perusajatuksena (Vesterinen, 31).

Työ ja työssä käyminen on iso osa ihmisen elämää. Työllä on myös keskeinen osa ihmisen taloudellisessa toimeentulossa. Se sekä rytmittää elämää, tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja lisäksi se tuo osalle mielekästä tekemistä. Kestävä hyvinvointi vaatii työntekijän vastuun kantoa omasta elämästä. Yksilön yksityiselämä puolestaan heijastuu työhön taloudellisine tilanteineen ja elämäntapoineen. Tämä tekee vaikeaksi erottaa työhyvinvointia muusta työhyvinvoinnista. Hyvinvointi on henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttavat muun muassa ihmisen henkilökohtaiset arvot, tarpeet ja niiden tyydyttäminen sekä persoonallisuustekijät. Kuitenkin parhaat edellytykset henkiseen hyvinvointiin työssä vaatii, että työntekijää, työtä ja työyhteisöä edistetään yhtä aikaa erilaisilla toiminnoilla. (Rauramo 2012, 10; Vesterinen, 9.)

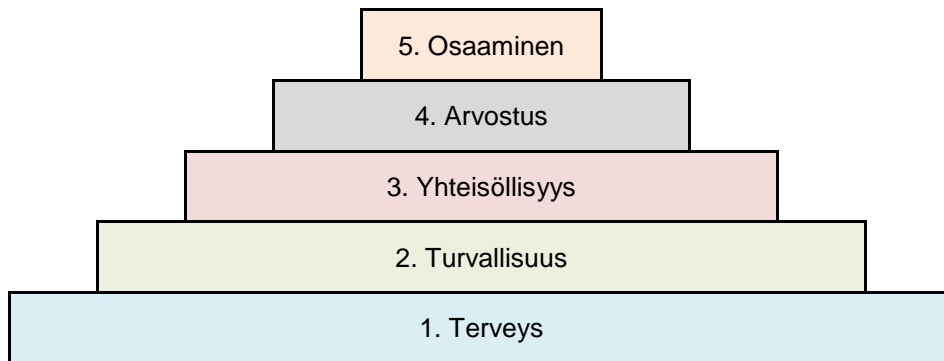
Hyvinvoivan työntekijän tunnistaa muun muassa siitä, että hän on motivoitunut ja vastuuntuntoinen työstään. Lisäksi hän saa palautetta ja tuntee työnsä tavoitteet, pääsee hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan sekä kokee onnistumisen kokemuksia. (Työterveyslaitos 2018b.)

Työntekijän työhyvinvointi koostuu monista eri osa-alueista, joihin siis yksilö ja työnantaja voivat molemmat vaikuttaa. Seuraavaksi käydään läpi tutkimukselle oleellisia osa-alueita, joista työhyvinvointi koostuu ja mitkä seikat siihen vaikuttavat.

2.1 Työhyvinvoinnin portaatt-malli

Rauramo (2008) on kehittänyt työhyvinvoinnin tilaa kuvaavan työhyvinvoinnin portaatt-mallin, joka perustuu Abraham Maslowin kehittämään ihmisen tarvehierarkiaan perustuvaan malliin. Vaikka malli on kehitetty jo 1940-luvulla, on malli silti vielä käyttökelpoinen ja ajankohtainen. (Rauramo 2012, 8; Suutarinen & Vesterinen, 26.)

Työhyvinvoinnin portaat-malli koostuu viidestä eri tasosta eli portaasta. Tasoja ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja viimeisenä osaaminen. Näiden portaiden perustarpeita noudattamalla taataan työntekijälle ja -yhteisölle hyvä työhyvinvointi. (Rauramo 2012, 15.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15)

Alimmainen porras on terveys. Terveysteen kuuluu psykofysiologiset perustarpeet kuten laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäiseminen ja hoito. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli tällä portaalla. Terveystaso luo perustan hyvälle työhyvinvoinnille. (Rauramo 2012, 14.)

Seuraavalla tasolla on turvallisuus. Tähän kuuluu muun muassa turvallinen työympäristö, työsuhteen vakaus ja tasa-arvoinen työyhteisö. Tavoitteena on kokonaisvaltainen turvallisuuden tunne työsuhteessa. (Rauramo 2012, 14.)

Kolmantena portaana on yhteisöllisyys. Tarpeen tyydyttämiseksi taustalla on yhteishenkeä tukevat toimenpiteet ja henkilöstöstä huolehtiminen. Lisäksi tärkeinä osa-alueina ovat työntekijän suhde esimieheen ja kehittyvä työ. (Rauramo 2012, 14.)

Neljäs porras on arvostus, johon kuuluu muun muassa oikeudenmukainen palkka, palkitseminen, palautteen saaminen sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Tavoitteena on, että työntekijä kokee ja tuntee omasta sekä toisten työstä arvostusta. (Rauramo 2012, 14.)

Viimeisenä eli viidentenä portaana on osaaminen, jonka taustalla on itsensä toteuttamisen tarve. Työn tulee tarjota oppimiskokemuksia ja kehittää henkilöstöä. Tavoitteena on yksilön ja organisaation kilpailukykyä tukeva osaaminen. (Rauramo 2012, 14.)

Työhyvinvoinnin portaat-malli sisältää paljon tärkeitä asioita, joita tullaan myös seuraavissa alaluvuissa erikseen käsittelemään.

2.2 Työnantaja osana työhyvinvointia

Työnantajalla on suuri rooli työntekijän työhyvinvoinnissa, vaikka kyseessä onkin monen eri osatekijän summa (Vesterinen, 31). Seuraavaksi käydään läpi, kuinka työnantaja vaikuttaa työhyvinvointiin.

Esimiehen ja yrityksen rooli työhyvinvoinnissa

Esimies on avainasemassa työntekijän työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpidossa. Vaikka esimiehen tehtävänä on taata töiden toteutus aikataulussa, kilpailijoita nopeammin sekä halvemmalla ja laadukkaammin, on hänellä myös vastuu työntekijöidensä hyvinvoinnista. Hyvä esimies osaa välittää työntekijöistään, arvostaa heitä ja heidän työpanostaan sekä antaa rakentavaa palautetta. Reilu johtaja jakaa vastuuta, korostaa yhteistä tekemistä ja osallistumista. (Vesterinen, 14, 47, 141, Kehusmaa, 118.)

Vuorovaikutteinen ja osallistava johtaminen tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden hyödyntää tietojaan ja taitojaan, osallistua päätöksentekoon sekä mahdollisuuden vaikuttaa työhönsä. Hyvään johtamiseen panostaminen kehittää työntekijöiden työhyvinvointia ja auttaa heitä ymmärtämään työnsä laajemmassa yhteydessä.

Hyvinvoiva työntekijä saa palautetta ja tuntee työnsä tavoitteet. Lisäksi hän pääsee hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan sekä kokee onnistumisen kokemuksia. Näitä esimies ja työnantaja voivat tarjota työntekijälleen. On myös tärkeää, että työnantaja mahdollistaa työntekijälle uuden oppimisen. (Työterveyslaitos 2018b.)

Kansteen (2005) mukaan aktiivinen johtaminen suojaa nuoria, määräaikaaisia ja epäsäännöllisesti töitä tekeviä työntekijöitä uupumuskokemuksilta. Työhyvinvoinnin johtamisessa tulisi pitää huolta, että työ ei kuormittaisi työntekijää kohtuuttomasti ja jatkuvasti. (Suonsivu, 164.) Kiire voi parhaimmillaan tehostaa työskentelyä, kun työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työn tekemiseen ja samalla saa työyhteisöltä tukea. Jatkuva kiire ja stressi puolestaan heikentävät työhyvinvointia, tuottavuutta sekä työturvallisuutta. (Puttonen, Hasu & Pahkin, 11.) Myös Työterveyslaitos (2018) kertoo, että työmäärä tulee pitää aisoissa työyhteisön hyvinvoinnin takaamiseksi (Työterveyslaitos 2018a).

Yksi konkreettinen työkalu työhyvinvoinnin kehittämiseen on esimiehen ja työntekijän välinen kehityskeskustelu. Kehityskeskustelussa tulisi toteuttaa luottamus, välittäminen ja kannustus esimiehen puolelta. Työntekijä saa kertoa mielipiteensä turvallisessa ympäristössä ja tulee kuulluksi. (Vesterinen, 141.)

Työyhteisön rooli työhyvinvoinnissa

Työterveyslaitos (2018) korostaa, että hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan toisiinsa. On tärkeää, että uskalletaan puhua ongelmistakin ja annetaan työntekijöille rakentavaa palautetta. Myös työntekijöiden ja kollegojen innostamisella sekä kannustamisella on vaikutusta työyhteisöön. Työntekijöiden ja työyhteisön on tärkeä toimia yhdessä, jotta päästään tavoitteisiin. (Työterveyslaitos 2018b.)

Palkitseminen

Palkitsemisen tarkoituksena on kannustaa ja ohjata työntekijöitä toimimaan organisaation tavoitteiden sekä arvojen mukaisesti. Se on johtamisjärjestelmä. (Kauhanen 2009, 109.) Vaikka palkka on ennemminkin korvaus tehdystä työstä, kuin palkitsemista onnistumisista tai motivaatiokeino, on kuitenkin palkitsemiskäsite vakiintunut käsittämään palkan sekä muut etuudet, joita työntekijöille työsuorituksesta maksetaan. (Viitala 2013, 138-139.)

Palkitsemisen vaikutuksista on tehty paljon tutkimuksia. Työmotivaatiotutkimukset ovat osoittaneet, että motivaatio syntyy ennen kaikkea työstä, työympäristöstä ja työntekijän persoonallisuudesta. Palkitseva työ motivoi, elannon saaminen on yhä harvemmille riittävä motivaation lähde. (Viitala 2014.)

Esimerkiksi Aalto-yliopisto tutki viiden vanhustyötä tekevän organisaation henkilöstön kokemuksia käytössä olevista palkitsemistavoista ja siitä, kuinka sitoutuneiksi, työlleen omistautuneiksi ja energisiksi he kokivat itsensä. Parhaimmiksi palkitsemistavoiksi vastaajat kokivat työsuhteen pysyvyyden ja työaikojen järjestelymahdollisuudet. Palkan suuruudella ei ollut merkittävää vaikutusta työhyvinvointia kuvaaviin tekijöihin. Se, että omaa työtä arvostettiin ja oma työ koettiin sopivan haastavaksi, olivat yksilölle merkityksellisempiä. (Aalto-yliopisto 2016.)

2.3 Työolot ja niihin vaikuttaminen

Työnantajan ja työntekijän molemminpuolinen jousto liittyy vahvasti hyvinvointia ja tuottavuutta tukevaan työaikakulttuuriin. Tämä merkitsee sitä, että yhdessä sovitut työaikajoustot hyödyttävät sekä työnantajaa että työntekijää. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä auttavat parantamaan omaa elämän hallintaa sekä parantavat henkilöstön sitoutumista yritykseen. Kun työntekijöillä on vaikutusmahdollisuutta omiin työaikoihinsa, ovat yleensä sairauspoissaolot vähäisempiä. Vaikutuskeinot kuten työaikajoustot, etätönn mahdollisuus, saldovapaat sekä työaikapankki olisi hyvä olla osana yrityksen työhyvinvointisuunni-

telmaa. Vaikutusmahdollisuudet siihen, että missä järjestyksessä ja miten työtä tekee, voi lisäksi vähentää työstressiä. (Puttonen ym., 25.)

2.4 Työn merkityksellisyys

Työntekijän osaamiseen on yhteydessä muun muassa työn vaativuus ja sen vaihtelevuus sekä uuden oppimisen mahdollisuus. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus uuden oppimiseen aina ja etenkin työn muuttuessa. Ajan eteneminen muuttaa työntekijää ja hänen tekemäänsä työtä. (JHL 2018.)

Työn mielekkyyden kokemus ja motivaatio ovat yksilöllisiä kokemuksia sekä ne vaihtelevat eri aikoina. Näiden säilymiseksi vaaditaan luottamusta työpaikalla, oikeudenmukaista esimiestyötä sekä työntekijän kokemaa työn arvostusta ja palkitsevuutta. Tämän lisäksi hyvät henkilösuhteet ja vuorovaikutus saattavat tukea työntekijän työssä jaksamista. (JHL 2018.)

Työn imu on myös tärkeä osatekijä yksilön työhyvinvoinnissa. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, merkitykselliseksi ja nauttii siitä. Työn imua koskee kolme hyvinvoinnin tekijää: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu ei tarkoita pelkästään sitä, että työntekijä pitää työstään eikä se ole harvinaista. Työn imua koetaan kaikilla eri aloilla ja ammateissa. Työterveyslaitos on tutkinut työn imua ja saanut selville, että ainakin kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee työn imua, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista, ainakin kerran viikossa. (Työterveyslaitos 2018c.) Työn itsenäisyyden on myös todettu vaikuttavan työn imuun, johon liittyy innostumista ja positiivista uppoutumista työhön (Puttonen ym., 27).

2.5 Terveys osana työhyvinvointia

Terveys on oleellinen osa työhyvinvointia. Se selviää myös Työhyvinvoinnin portaattimallista, jossa terveys on kaiken perustana. (Rauramo 2012, 14.)

Tiedetään, että työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa työn voimavarat sekä työn kuormitus- ja vaatimustekijät. Kuormitustekijöitä ovat liiallinen työmäärä, töiden kasautuminen ja jatkuva kiire. Nämä ovat tutkimusten mukaan usein yhteydessä väsymys- ja stressioireisiin, työssä tehtyihin virheisiin sekä työuupumukseen. (Puttonen ym., 28.)

Fyysinen terveys

Fyysinen terveys on osa hyvinvointia ja täten myös osa työhyvinvointia. Liikuntaa tulisi harrastaa säännöllisesti ja toistuvasti, jotta se ylläpitäisi terveyttä. Koska eri liikuntamuodoilla on erilaiset vaikutukset elintoimintoihin, tulisi terveyden edistämisen ja ylläpidon kannalta harrastaa kestävyyslajeja. Näitä ovat muun muassa kävely, hölkkä, uinti ja pyöräily. Nämä liikuntamuodot muun muassa alentavat kolesterolia ja verenpainetta sekä kuluttavat energiaa ja parantavat sokerinsietoa. (Terveyskirjasto 2018.)

Stressi ja työuupumus

Myös psyykkisellä terveydellä on osansa työhyvinvoinnissa. Jokainen työntekijä on oma yksilönsä ja kokee asioita omalla tavallaan. Yleensä yksilön psyykkiset kuormitustekijät ovat itse työssä ja sen sisällössä. Seuraavat tekijät voivat äärimmäisinä tai pitkään jatkueksaan heikentää psyykkistä työhyvinvointia:

- Palautteen ja arvostuksen puute
- Ei ole mahdollisuutta oppia uutta tai kehittää itseään
- Työn tavoitteet ovat epäselvät
- Työmäärään tai -tahtiin ei ole mahdollista vaikuttaa
- Jatkuvat muutokset ja epävarmuus
- Kiire ja työn paljous
- Esimies toimii epäjohdonmukaisesti
- Työntekijöiden välinen yhteistyö ei suju (Työterveyslaitos 2018a.)

Jopa neljännes työntekijöistä Suomessa kokee työstressiä. Työstressiä ja uupumusta voi yrittää ennaltaehkäistä arvioimalla omaa hyvinvointia, huolehtimalla päivittäisestä palautumisesta tai hakemalla apua työterveyshuollosta. Myös tärkeä ehkäisykeino on vapaa-aika eli energian jakaminen sopivasti kaikille elämänalueille. Työuupumuksen riskiä lisäävät muun muassa yksilön omat korkeat tavoitteet, liian kuormittavat työolosuhteet sekä riittämättömät ongelmanratkaisukeinot yksilöllä tai työyhteisöllä ristiriitatilanteissa. (Työterveyslaitos 2018a.)

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on työnantajan tarjoama palvelu, jossa kehitetään ja ylläpidetään työntekijöiden terveyttä. Työterveyshuoltolain perusteella, työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen ehkäisevää työterveyshuoltoa. Tämän lisäksi työnantaja voi järjestää muitakin työterveyden palveluja, mutta ne ovat yrityskohtaisia. Työnantajan tulee hankkia työterveyshuollon palvelut joko kunnallisesta terveyskeskuksesta tai yksityiseltä lääkärikeskukselta. Työnantaja voi saada korvausta työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista korvauksina Kelalta sairausvakuutuslain mukaisesti. (Kela 2018.)

2.6 Työhyvinvoinnin merkitys yritykselle

Työhyvinvointi on osana organisaation kilpailukykyä, sillä se vaikuttaa taloudelliseen tulokseen sekä yrityksen maineeseen. Suunnittelemalla hyvin investoinnit työhyvinvointiin, voivat ne maksaa itsensä takaisin moninkertaisesti. On myös tehty tutkimuksia, joiden mukaan työhyvinvoinnilla on huomattava positiivinen yhteys tulostuloksiin. Näitä ovat esimerkiksi tuottavuus, liikevoitto, asiakastyytyväisyys, työntekijöiden pienempi vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja tapaturmat. (Työterveyslaitos 2018b.)

Great Place To Work tutkii ja palkitsee vuosittain johtavia yrityksiä yli 50 maassa ja se järjestää Suomen parhaat työpaikat-tutkimuksen. Viime vuoden Suomen parhaat työpaikat 2017 -tutkimukseen vastasi lähes 50000 suomalaista työntekijää. Mikäli yritys pääsee korkealle Parhaat työpaikat-tutkimuksessa, saa se julkista tunnustusta. Tämä viestii kuluttajille ja mahdollisille työnhakijoille yrityksen työntekijöiden hyvinvoinnista. (Great Place To Work 2018.)

3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen aihe eli opiskelijoiden työhyvinvointi on hyvinkin ajankohtainen ja tärkeä, koska Tilastokeskuksen mukaan, vuonna 2016 yli puolet ammattikorkeakouluopiskelijoista kävi töissä opintojen ohella (Tilastokeskus 2018). Nuorten opiskelijoiden työhyvinvoinnista ei löydy paljon tutkimuksia, artikkeleita tai tehtyjä opinnäytetöitä. Myös tämän vuoksi tämä tutkimus on kiinnostava.

Jokainen vastaaja pystyi vastaamaan kyselyyn vain kerran yhdellä laitteella. Kyselyn linkki oli kertakäyttöinen ja tunnisti vastaajan IP-osoitteen, jotta sama vastaaja vastaisi vain kerran. Kyselyn vastausaika oli 27.3.2018 – 4.4.2018 ja kysely toteutettiin anonyymisti. Halutessaan vastaaja kuitenkin pystyi jättämään yhteystietonsa, sillä vastanneiden kesken arvottiin kaksi elokuvalippua. Yhteystietoja ei ole käytetty muihin tarkoituksiin tai luovutettu kolmansille osapuolille.

Kyselyssä ensin kysyttiin vastaajien taustatietoja, jotta vastaajista saataisiin tarpeeksi tietoa vastausten analysointia varten. Kyselyssä oli myös kolme avointa kysymystä, joihin vastaajat pystyivät vastaamaan vapaasti omilla sanoillaan. Lisäksi kyselyssä oli seitsemän Likertin asteikon kysymystä. Kaksi näistä oli kysymysmuodossa ja viisi esitettiin väittäminä.

3.1 Toimeksiantajan esittely

Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Haaga-Helian Korkeakoulupalvelut. Haaga-Helia syntyi vuonna 2007, kun kaksi ammattikorkeakoulua, Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu ja Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu, yhdistyivät. Haaga-Helian strategiana on avata opiskelijoille ovet työelämään, taata laadukas koulutus ihmisläheisesti, olla myynnin, palvelun sekä yrittäjyyden ytimessä ja innovaatiot verkostoissa. (Haaga-Helia 2018a; Haaga-Helia 2018b.)

3.1.1 Haaga-Helian Opiskelijakysely

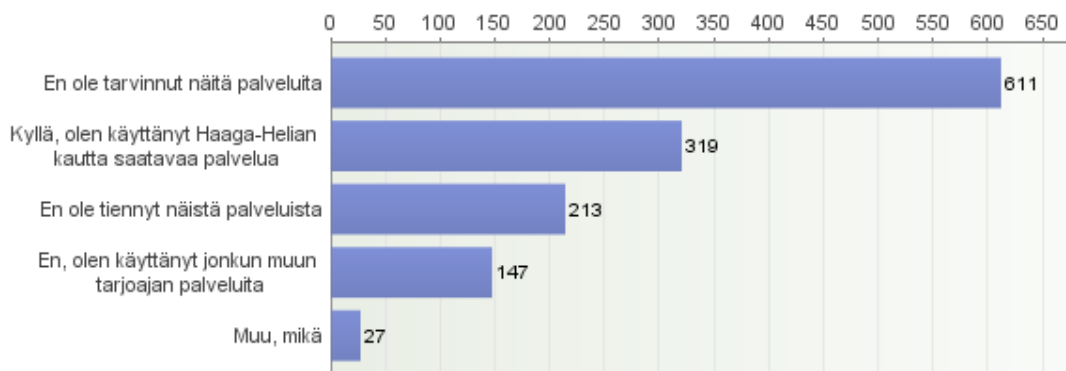
Haaga-Helian laatujärjestelmäpalvelut toteuttavat opiskelijoille kyselyn, jonka avulla kartoitetaan muun muassa opiskelijoiden mielipiteitä Haaga-Helian palveluista. Kysely on toteutettu vuosittain vuodesta 2014 lähtien. Tämän vuoden kyselyn laatimiseen osallistui lisäksi Haaga-Helian opiskelijahyvinvointityöryhmä ja opiskelijakunta Helgan edustajat. Kyselyssä on lisäksi kysytty opintojen edistymistä vaikeuttavista tekijöistä ja ovatko opiskelijat käyttäneet Haaga-Helian opiskelijoiden hyvinvointia tukevia palveluita. Haaga-Helian opiskelijoilla on pääsy katsomaan kyselyiden raporttimateriaaleja. (Haaga-Helia 2017, 2-17.)

Kevään 2017 kysely lähetettiin 9697 tutkinto-opiskelijalle ja vastauksia saatiin 1321. Tämä tekee vastausprosentiksi 13,6 %. (Haaga-Helia 2017, 2.)

Haaga-Helian terveys- ja hyvinvointipalvelut

Opiskelijakyselyssä kartoitettiin muun muassa, kuinka opiskelijat käyttivät Haaga-Helian opiskelijoiden hyvinvointia tukevia palveluita. Näitä palveluita ovat muun muassa ammatillisen erityisopettajan palvelut, opintopsykologin palvelut, lääkäri- ja terveydenhoitopalvelut sekä psykiatrisen sairaanhoitajan palvelut. Opiskelijoille selvennettiin, että mitä terveys- ja hyvinvointipalveluita Haaga-Helia muun muassa tarjoaa. Opiskelijoilta kysyttiin ovatko he käyttäneet kyseisiä palveluja. (Haaga-Helia 2017, 17.)

Suurin osa vastaajista, 611 vastaajaa, ei ole tarvinnut kyseisiä palveluita. Puolestaan 319 vastaajaa on käyttänyt Haaga-Helian tarjoamia palveluja. 213 vastanneista ei ole tietoisia tarjottavista palveluista. 147 vastaajaa on käyttänyt toisen tahon tarjoamia palveluja. Tämä tarkoittaa, että 466 vastanneista opiskelijoista on käyttänyt hyvinvointia tukevia palveluja tarjoajasta riippumatta. Se on kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin palveluita ei tarvitsevia vastaajia. (Haaga-Helia 2017, 17.)



Kuvio 2. Haaga-Helian terveys- ja hyvinvointipalvelujen käyttö opiskelijoiden keskuudessa (Haaga-Helia 2017, 17)

Opiskelua vaikeuttavat tekijät

Opiskelijakyselyssä kartoitettiin myös opiskelua vaikeuttavia tekijöitä. Opiskelijoilta kysyttiin 13 eri asiaa ja kuinka ne vaikuttivat vastaajan opintoihin. (Haaga-Helia 2017, 18.)

Tuloksien mukaan, 6,54 % vastanneista koki väsymyksen vaikeuttavan olennaisesti tai uhkaavan opintojen jatkumista. Väsymys koettiin suurimmaksi opintoja uhkaavaksi tekijäksi. Seuraavaksi uhkaavin syy oli ajan puute, 6,26 %. Kolmanneksi uhkaavin syy oli

heikko taloudellinen tilanne, 6,25 %. Työssäkäynti myös koettiin neljänneksi uhkaavimmaksi tekijäksi, 5,80 %. Ajan puute, väsymys ja työssäkäynti koettiin vaikeuttavan jonkin verran ja melko paljon opintoja. (Haaga-Helia 2017, 18.)

Kun kyse oli vähäisissä määrin opintoihin vaikuttaminen, suurimmaksi aiheeksi nousi ylivoimaisesti heikko motivaatio, 28,9 %. Tämän jälkeen tuli väsymys, ajan puute ja heikko taloudellinen tilanne. (Haaga-Helia 2017, 18.)

Nämä samat teemat tulivat myös ilmi tutkimuksessa ja oletettavasti vaikuttavat toisiinsa. Näitä asioita käydään läpi luvussa 3.3.3.

Taulukko 2. Opiskelua vaikeuttavat tekijät (Haaga-Helia 2017, 12)

	ei vaikeuta lainkaan	vaikeuttaa vähäisessä määrin	vaikeuttaa jonkin verran	vaikeuttaa melko paljon	vaikeuttaa olennaisesti, uhkaa opintojen jatkumista	En ota kantaa	Yhteensä	Keskiarvo
Ajan puute	13,29%	21,47%	30,18%	28,34%	6,26%	0,46%	1303	2,93
Väsymys	12,63%	23,74%	32,57%	24,12%	6,54%	0,38%	1309	2,88
Työssäkäynti	25,04%	17,56%	24,35%	21,45%	5,8%	5,8%	1234	2,63
Heikko motivaatio	32,7%	28,9%	20,38%	11,63%	5,55%	0,84%	1304	2,28
Heikko taloudellinen tilanne	42,94%	20,44%	17,09%	11,37%	6,25%	1,91%	1286	2,16
Epävarmuus alan valinnasta	55,02%	19,6%	11,4%	8,13%	4,33%	1,52%	1296	1,85
Jokin muu, mikä	52,28%	1,02%	3,55%	7,61%	4,06%	31,47%	135	1,69
Ongelmat ihmissuhteissa/perheessä	64,28%	17,75%	9,67%	4,57%	1,52%	2,21%	1284	1,58
Heikko psyykinen terveys	68,6%	12,88%	8,77%	3,35%	3,43%	2,97%	1273	1,56
Tuen puute opintoihin liittyen (kerro avoimessa kommentissa, millaista tukea tarvitsisit)	68,37%	10,28%	7,61%	4,24%	1,81%	7,69%	1176	1,49
Asumisolosuhteet	71,79%	14,3%	8,06%	3,42%	1,22%	1,22%	1299	1,46
Yksinäisyys	72,42%	12,84%	7,07%	3,12%	1,82%	2,74%	1280	1,45
Harrastus/järjestö- yms. toiminta	69,28%	15,55%	7,47%	3,35%	0,61%	3,73%	1263	1,45
Heikko fyysinen terveys (sairaudet)	76,27%	11,63%	5,63%	2,66%	1,37%	2,43%	1283	1,37
Syrjinnän tai kiusaamisen kokeminen	85,66%	5,19%	2,29%	1,53%	1,68%	3,66%	1263	1,22
Yhteensä	55,79%	16,93%	14,07%	9,65%	3,56%	0%	17988	1,87

3.2 Aineiston ja tutkimusmenetelmän esittely

Tämä alaluku alkaa tutkimuksen tarkoituksen läpikäymisellä ja tämän jälkeen käydään läpi kohderyhmä. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimuksen aineistoa ja esitellään tutkimus- ja analysointimenetelmät.

Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa nuorten opiskelijoiden työhyvinvointia. Yritykset, jotka palkkaavat opiskelijoita työntekijöikseen, voivat hyötyä tutkimustuloksista. Tutkimuksessa selvitetään, että mitä osa-alueita työnantajien tulisi kehittää ja puolestaan, mitkä osa-alueet ovat yleisesti kunnossa opiskelijoiden työhyvinvoinnin osalta. Myös toimeksiantajalle, Haaga-Helialle, tutkimuksen tuloksista on apua, kun kartoitetaan opiskelijoiden työhyvinvointia. Työhyvinvointi on osana ihmisen hyvinvointia, joten samalla saadaan tietoa myös opiskelijoiden muusta hyvinvoinnista (Rauramo 2012, 10).

Kohderyhmä

Haaga-Helian tietohallinto lähetti kyselyn suomenkielisille liike- ja digitalouden koulutusohjelmien opiskelijoille heidän koulusähköposteihin. Vastaanottajia oli yhteensä 4963. Vastaanottajien sukupuolijakaumasta ei ole tietoa.

Kyselyyn vastasi yhteensä 304 opiskelijaa, mutta 15 kyselyyn vastanneen vastauksia ei kuitenkaan voi ottaa huomioon, sillä he eivät täyttäneet ikäkriteeriä. Tämä tarkoittaa, että 289 vastaajan vastauksia pystyi hyödyntämään tutkimuksessa ja teki oikeaksi vastausprosentiksi 5,82 %. Näistä miehiä oli 62, naisia 225 ja kaksi muuta/ei halua vastata.

Tutkimusmenetelmät

Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena ja tutkimusmuodoksi valikoitui survey eli kartoitus. Tämä tutkimusmuoto oli paras tapa toteuttaa tutkimus, jotta saataisiin selvitettyä syy- ja seuraussuhteita, tehtyä vertailuja ja selitettyä numeerisiin tuloksiin perustuvia ilmiöitä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä mahdollisti myös erilaiset tilastolliset analyysimenetelmät. (Koppa 2015.) Tutkimus toteutettiin otantatutkimuksena, koska kyselyä ei ollut mahdollista lähettää kaikille Haaga-Helian opiskelijoille.

Tutkimuksen kysely toteutettiin Webropol tiedonkeruuohjelmalla. Webropol valikoitui kyselyn toteutusalueeksi muun muassa sen helppokäyttöisyyden ja laajojen toimintojensa vuoksi. Lisäksi ohjelma mahdollistaa suurien vastaajamäärien hallinnan. Webropol mahdollistaa erilaiset kysymystyypit samassa kyselyssä, kuten valintakysymykset ja avoimet kysymykset. Ohjelmalla on myös helppo toteuttaa Likertin asteikon kysymyksiä, joita tutkimuksessa tarvittiin. Webropol on lisäksi selkeä ja helppokäyttöinen vastaajan näkökulmasta. (Heikkilä 2014, 20.)

Kyselylomakkeen kysymykset määritettiin viitekehyksen sekä tutkimus- ja alaongelmien perusteella. Lisäksi kysymyksissä otettiin huomioon vastaajien taustatiedot. Kysely koostui 24 eri kohdasta. Ensin kartoitettiin vastaajien taustatietoja, kuten ikä ja työhistoria. Ky-

selyssä oli lisäksi kolme avointa kysymystä, joihin vastaajat pystyivät vastaamaan vapaasti omilla sanoillaan. Kyselyssä oli myös seitsemän Likertin asteikon kysymystä. Näistä kaksi oli kysymysmuodossa ja viisi esitettiin väittäminä. Lopussa vastaajia pyydettiin antamaan kouluarvosana sen hetkiselle työhyvinvoinnilleen, joka oli pakollinen kysymys. Viimeisessä kohdassa vastaajat saivat halutessaan jättää yhteystietonsa osallistuakseen elokuvalippujen arvontaan.

Likertin asteikon vastausten selitykset:

- 5. Samaa mieltä
 - 4. Jokseenkin samaa mieltä
 - 3. En samaa enkä eri mieltä
 - 2. Jokseenkin eri mieltä
 - 1. Eri mieltä
- (Heikkilä 2014, 39.)

Kyselylomakkeessa suositettiin suljettuja kysymyksiä, koska niihin vastaaminen on nopeaa ja helppoa. Vaikka avoimien kysymyksien analysoiminen on hidasta, lisättiin niitä kyselyyn. Tällä toivottiin vastaajien kertovan omin sanoin tutkittavasta ilmiöstä. (Heikkilä 2014, 35-37.)

Analysointimenetelmät

Kysely toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Vastauksia analysoitiin Webropol, Word, Excel ja SPSS ohjelmilla. Vastauksia analysoitiin ristiintaulukoinnilla, keskiarvoilla, prosenttiluvuilla, Spearmanin korrelaatiokertoimella sekä Mann-Whitney U ja Kruskal Wallis-testeillä. Vastausten prosentuaaliset jakautumiset selvitettiin Webropol-ohjelmalla. Lisäksi Webropol-ohjelmalla selvitettiin avointen kysymysten vastausten jakautuminen. Tämän jälkeen tiedot siirrettiin Excel-ohjelmaan, jossa kuviot luotiin. Loput analyysimenetelmät toteutettiin SPSS-ohjelmalla. Kruskal Wallis-testillä tutkittiin riippumattomien otosten välisten erojen merkitsevyyttä ja Mann-Whitney U-testillä selvitettiin opiskellulla alalla ja muilla aloilla työskentelevien eroja vastauksissa.

Vastauksia analysoidessa, kuvioiden prosenttiyksiköt on pyöristetty tasaluvuiksi niiden lukemisen ja tulkitsemisen helpottamiseksi.

3.3 Tutkimustulokset

Tässä alaluvussa käydään läpi tutkimustuloksia kyselyn vastausten perusteella. Ensin käydään läpi vastaajien taustatietoja, minkä jälkeen tulee syventävät kysymykset. Opiskelijoille esitetty kysely löytyy raportin lopusta ensimmäisenä liitteenä (Kysely Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvoinnista).

Vastausten tulkitsemisen ja analysoimisen helpottamiseksi, prosenttiyksiköt on pyöristetty tasaluvuiksi. Tämän vuoksi saman suuruiset prosenttimäärät saattavat olla kuvioissa hie-
man erikokoisina palkkeina ja lopullinen prosenttiluku saattaa olla muu kuin 100 %.

Tutkimukseni pääongelma oli 18–30-vuotiaiden Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvointi. Lisäksi tutkimuksessa oli neljä alaongelmaa, joita käydään läpi tämän luvun alakappaleis-
sa. Alaongelmat olivat:

- Kuinka työskentely vaikuttaa opintoihin?
- Kuinka yritys vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Kuinka opiskellulla alalla työskentely työhyvinvointiin?
- Kuinka ikä ja työkokemus vaikuttavat työhyvinvointiin?

Tuloksia analysoidessa ilmeni, että sukupuoli ei juurikaan vaikuttanut vastauksiin. Vas-
taukset olivat hyvin samankaltaisia keskenään sukupuolesta riippumatta, eikä löytynyt
mitään huomattavia korrelaatioita sukupuolen ja tulosten välillä. Tämän vuoksi raportissa
ei käydä läpi sukupuolen vaikutusta työhyvinvointiin, koska mitään yleistystä ei pystytty
tekemään. Asia tarkistettiin keskiarvot laskemalla, jonka vastaukset ovat seuraavassa
taulukossa, ja Kruskal Wallis-testillä (ks. Liite. 4).

Taulukko 3. Sukupuolen vaikutus työhyvinvointiin

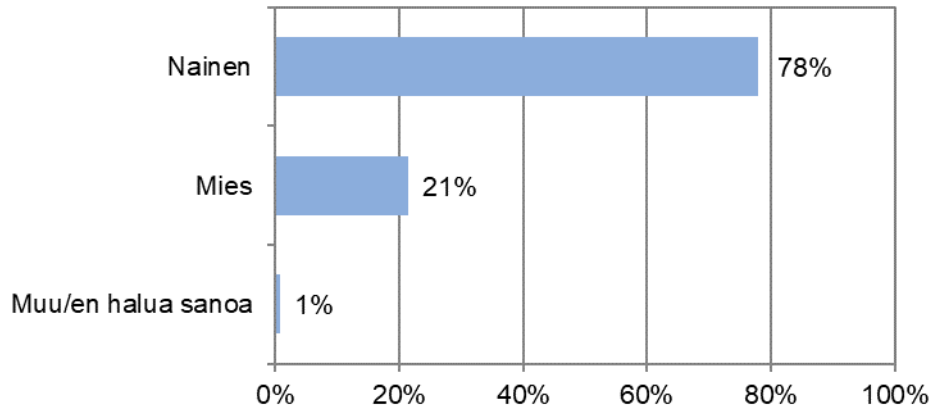
Sukupuolen vaikutus								
Sukupuoli		Koetko työsi merkityksellise ksi?	Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi?	Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni	Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin	Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni	Koen usein onnistumisen kokemuksia työssäni	Palkkani vastaa työni vaativuutta
Mies	Keskiarvo	3,63	3,13	3,48	4,24	3,81	3,48	3,60
	Lukumäärä	62	62	62	62	62	62	62
Nainen	Keskiarvo	3,54	3,20	3,52	4,13	3,82	3,54	3,47
	Lukumäärä	225	225	224	224	225	225	225
Muu/en halua sanoa	Keskiarvo	2,00	2,00	3,00	3,00	3,50	3,50	2,00
	Lukumäärä	2	2	2	2	2	2	2
Total	Keskiarvo	3,55	3,18	3,51	4,15	3,82	3,53	3,49
	Lukumäärä	289	289	288	288	289	289	289

3.3.1 Vastaajien taustatiedot

Kaikki kyselyyn vastanneet kävivät töissä kyselyyn vastaamisen aikaan. Seuraavaksi käy-
dään läpi vastaajien muita taustatietoja kuten sukupuolijakaumaa ja työtaustaa, jotta lukija
tietää, että millaisia opiskelijoita kyselyyn on osallistunut. Taustatietoa kartoittavat kysy-
mykset olivat pakollisia, pois lukien koulutusohjelmaa kartoittava kysymys.

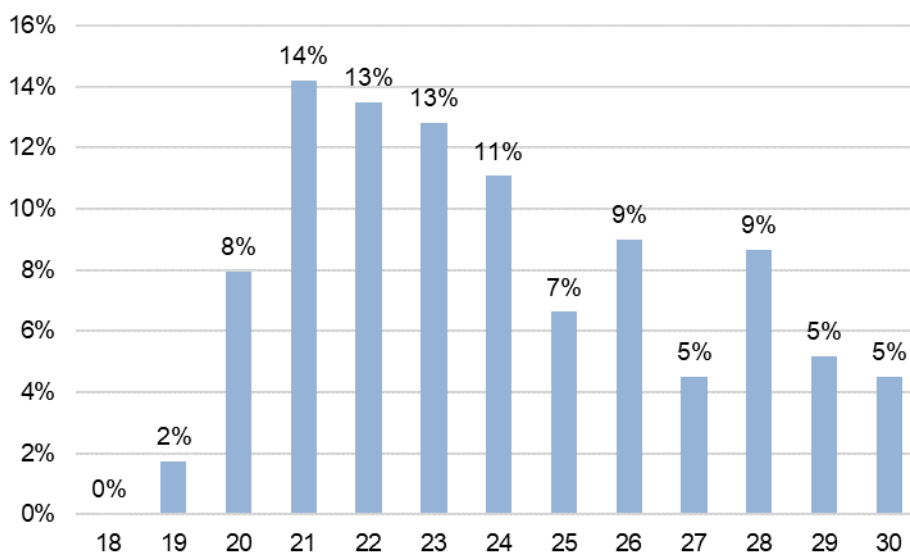
Vastaajien sukupuoli- ja ikäjakauma

Ensimmäisenä kyselyssä kartoitettiin sukupuolijakaumaa. Koska kysymys oli pakollinen, oli vastaajaluku 289. Suurin osa vastaajista oli naisia, 78 %, ja miehiä oli 21 %. Kaksi vastaajaa, 1 %, vastasivat ”Muu/en halua sanoa”.



Kuvio 3. Vastaajien sukupuolijakauma

Ikää kysyessä vastauksia saatiin yhteensä 304. Vastajista kuitenkin 15 ei täyttänyt kyselyn ikäkriteeriä ja heidän vastauksiaan ei otettu mukaan tutkimukseen. Tämä oli mahdollista, koska kysymysmuoto oli avoin kysymys ja vastaajien tuli ilmoittaa syntymävuotensa. Ikä laskettiin kaavalla $2017 - \text{syntymävuosi}$. Eniten, 14 %, vastanneista oli 21-vuotiaita. Seuraavaksi eniten, 13 %, vastanneista oli 23- ja 24-vuotiaissa. Vähiten vastaajista, 2 %, oli 19-vuotiaita ja 18-vuotiaita ei osallistunut ollenkaan kyselyyn. Vastausten keskiarvo oli noin 24 vuotta. Alla kuvio havainnollistamaan vastaajien ikäjakaumaa.



Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma

Vastaajien koulutusohjelma ja lukuvuosi

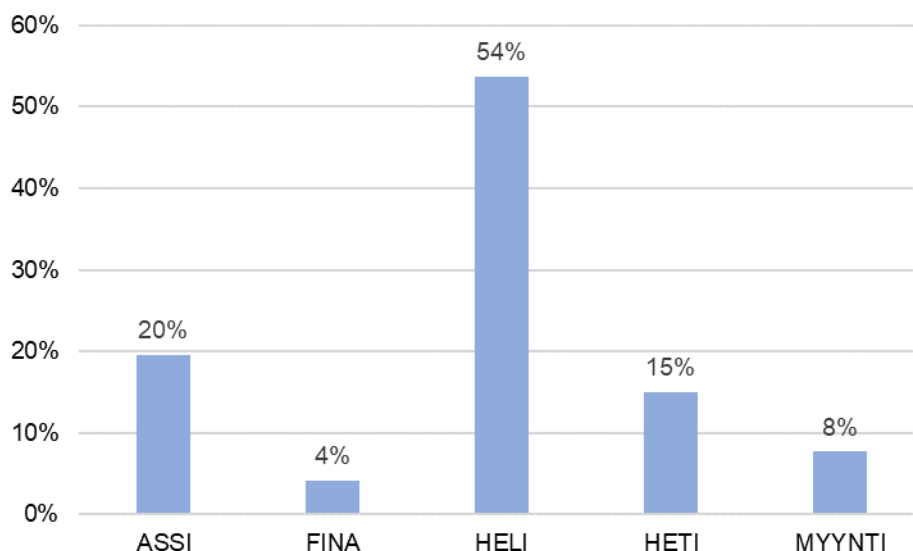
Kysely lähetettiin liiketalouden FINA, HELI, LIIPO, MYYNTI ja VIMA koulutusohjelmien opiskelijoille sekä digitalouden JOURA, ASSI ja HETI koulutusohjelmien opiskelijoille.

Alla on lueteltuna, mitä koulutusohjelmien lyhenteet tarkoittavat.

- FINA on lyhenne finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelmasta
- HELI on Helsingin liiketalouden koulutusohjelma
- LIIPO on lyhenne Porvoon liiketalouden koulutusohjelmasta
- MYYNTI tarkoittaa myyntityön koulutusohjelmaa
- VIMA on myynnin ja visuaalisen markkinoinnin koulutusohjelma
- JOURA on lyhenne journalismin koulutusohjelmasta
- ASSI tarkoittaa johdon assistentin ja kielten koulutusohjelmaa
- HETI on tietojenkäsittelyn koulutusohjelma (Haaga-Helia 2018c.)

Koulutusohjelmaa kartoittava kysymys ei ollut pakollinen. Kaksi kyselyyn vastanneista jätti ilmoittamatta koulutusohjelmansa, joten heitä ei ole huomioitu tässä kuviossa tai muissa osioissa, joissa käsitellään koulutusohjelman vaikutuksia. Tämä tarkoittaa, että vastauksia oli 287.

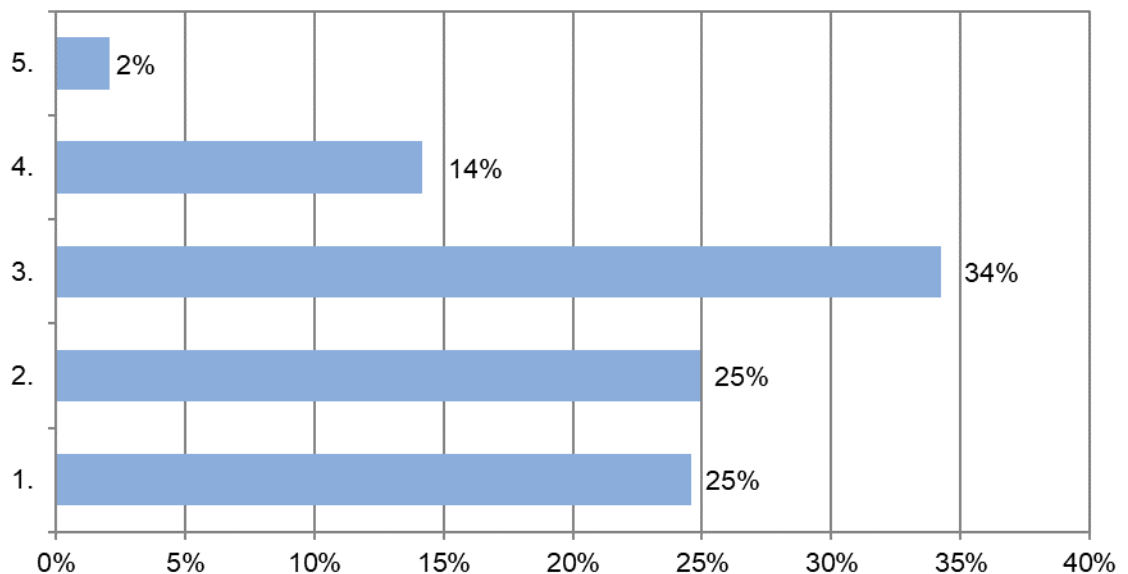
Koska LIIPO, VIMA ja JOURA vastauksia tuli vähän, on ne vastaukset sulautettu vastaaviin koulutusohjelmiin kyselyn osalta. LIIPO vastaukset on liitetty HELI vastauksiin, VIMA vastaukset MYYNTI vastauksiin sekä JOURA vastaukset ovat ASSI vastausten yhteydessä. Lisäksi kyselyssä tuli pelkkiä ”tradenomi” vastauksia, jotka on liitetty liiketalouden koulutusohjelman, HELI, mukaan.



Kuvio 5. Vastaajien koulutusohjelma

Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen kestää yleensä 3,5 – 4,5 vuotta. Liiketalouden ja digitalouden koulutusohjelmat on suunniteltu kestävänsä 3,5 vuotta. Tutkinnon voi kuitenkin suorittaa nopeammin tai hitaammin. (Opintopolku 2018.)

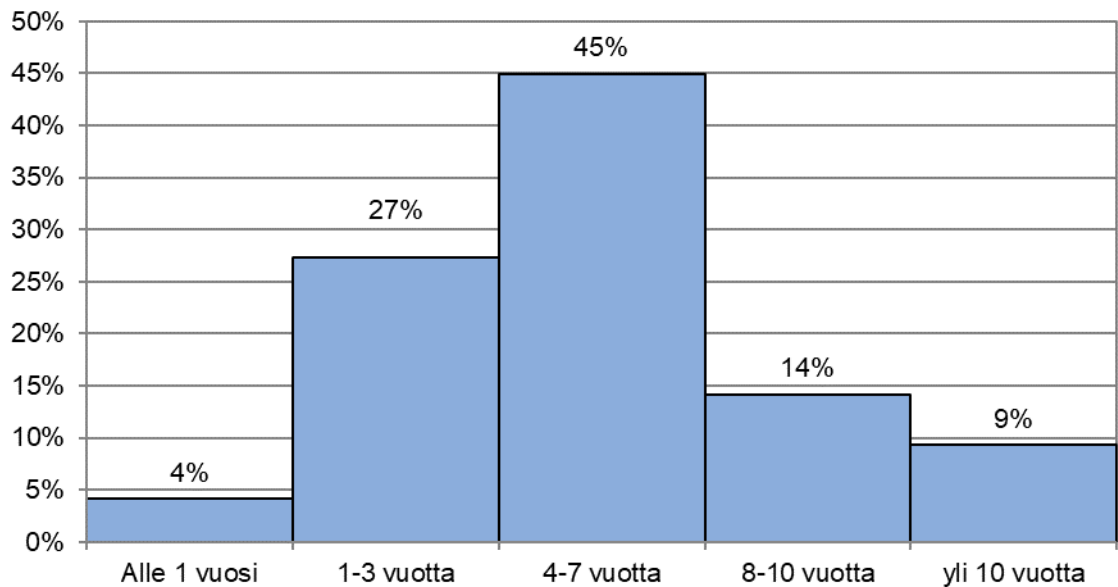
Suurin osa vastanneista, 34 %, oli kolmannen vuoden opiskelijoita. Seuraavaksi eniten vastanneista, 25 %, oli ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijoita. Vastaajista 14 % oli neljännen vuoden opiskelijoita ja viidennen vuoden opiskelijoita oli 2 %.



Kuvio 6. Vastaajien lukuvuosijakauma

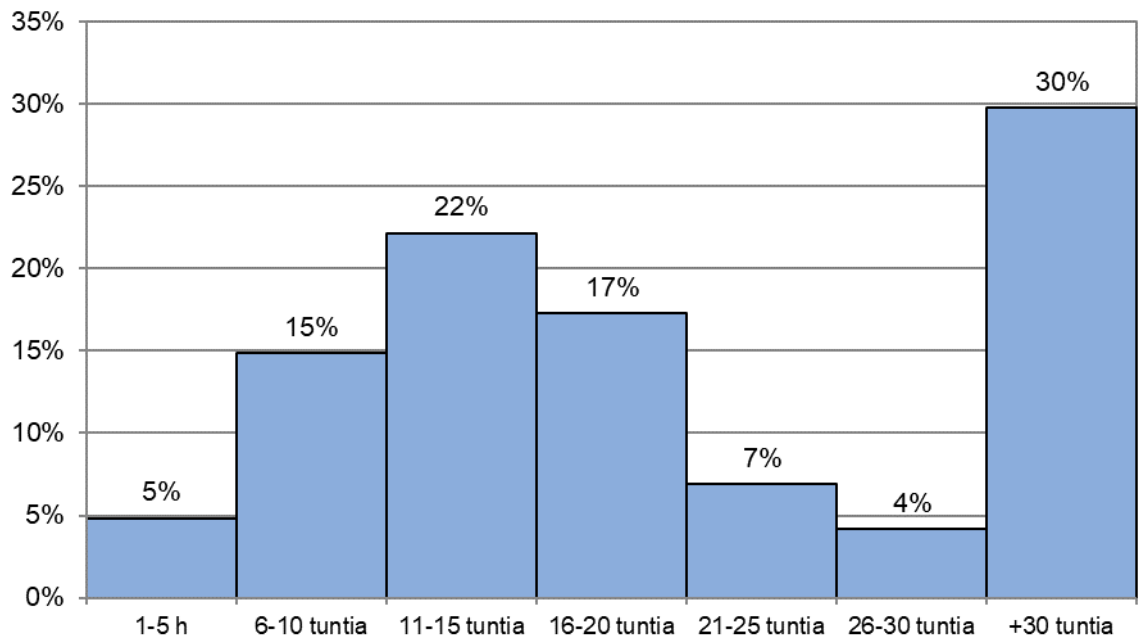
Vastaajien työhistoria ja -määrä

Kyselyssä kysyttiin vastaajien työhistoriaa vuosissa. Vastausvaihtoehdot olivat alle 1 vuosi, 1 – 3 vuotta, 4 – 7 vuotta, 8 – 10 vuotta ja yli 10 vuotta. Suurimmalla osalla vastaajista, 45 %, oli 4 – 7 vuoden työhistoria. Tämä oli huomattavasti enemmän kuin seuraavaksi yleisin vastaus. Seuraavaksi eniten oli 1 – 3 vuoden työhistoriaa, 27 %. Vähiten vastauksia sai alle 1 vuoden työhistoria, 4 %.



Kuvio 7. Työhistoria vuosissa

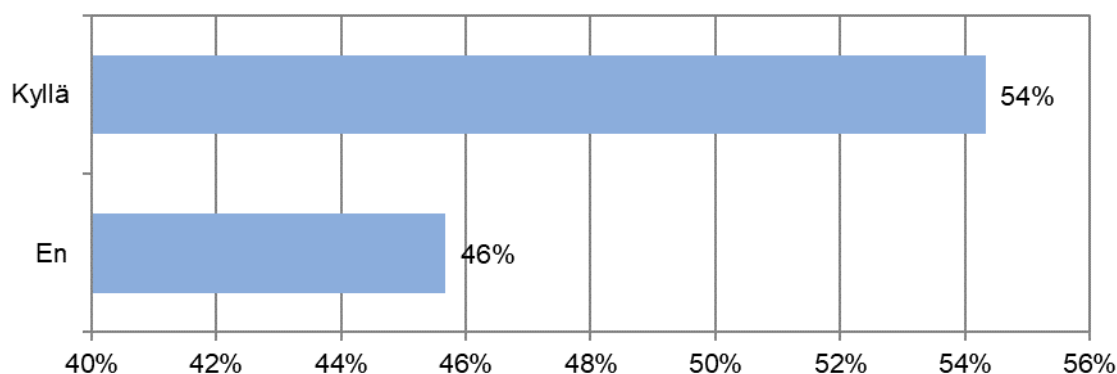
Suurin osa, 30 %, vastanneista opiskelijoista teki töitä yli 30 tuntia viikossa. Seuraavaksi yleisin viikkotuntimäärä oli 11 – 15 tuntia, joka sai 22 % vastauksista. Vähiten vastauksia, 4 %, sai 26-30 tuntia ja toiseksi vähiten, 5 %, sai 1 – 5 tuntia viikossa.



Kuvio 8. Työskentely viikkotasolla

Vastaajien työskentely opiskellulla alalla

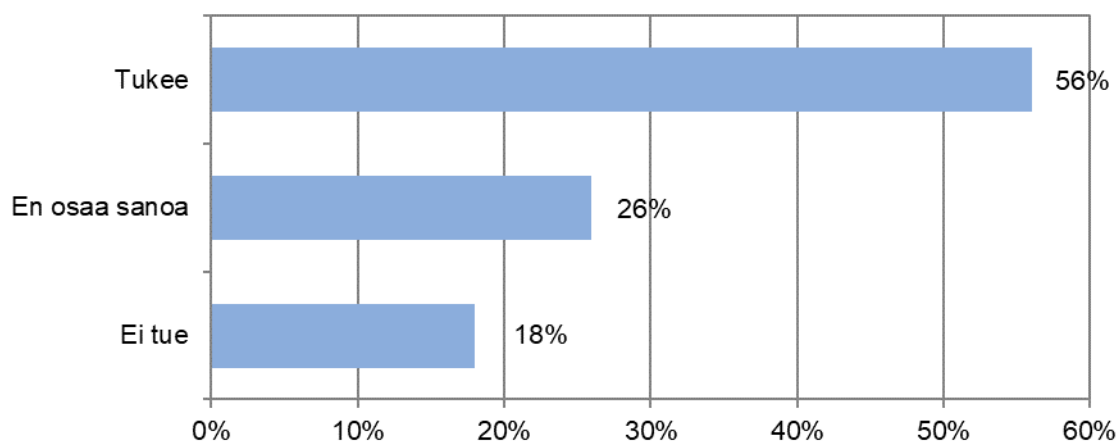
Opiskelijoilta kysyttiin, että työskentelevätkö he opiskelemallaan alalla. Vastaukset jakautuivat melko lähelle toisiaan. 54 % vastanneista ilmoitti tekevänsä opiskelemansa alan töitä ja 46 % oli muissa töissä.



Kuvio 9. Työskentely opiskellulla alalla

3.3.2 Työssä käymisen vaikutus opintoihin

Ensimmäinen alaongelma oli, että kuinka työssä käyminen vaikuttaa opintoihin. Ensin selvitettiin, että tukeeko työnantaja opintoja. Yli puolet vastanneista, 56 % vastanneista koki, että työnantaja tukee opintoja. 18 % vastanneista vastasi, että työnantaja ei tue opintoja. 26 % puolestaan ei osannut sanoa, että tukeeko työnantaja opintoja.



Kuvio 10. Työnantajan tuki opinnoissa

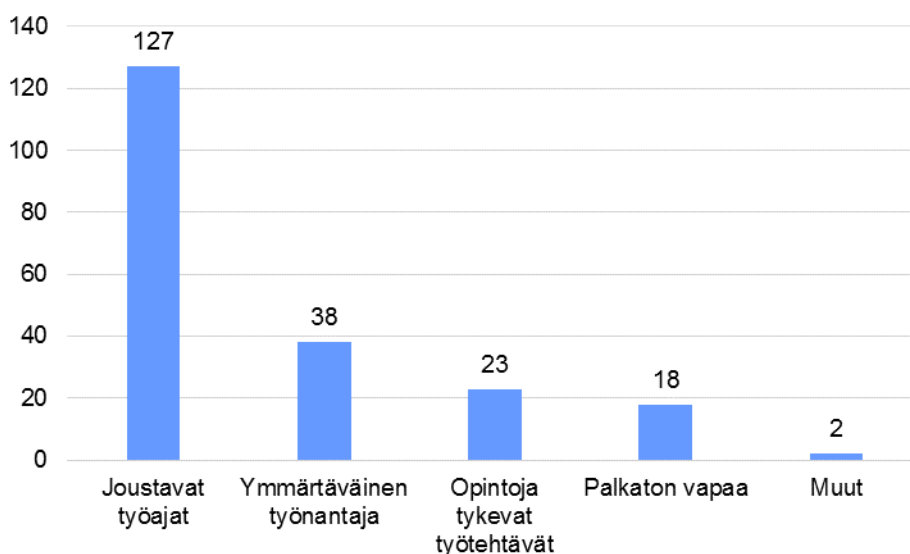
Vastaajilta, jotka kokivat saavansa tukea työnantajalta, kysyttiin, että kuinka työnantaja tukee opintoja. Kysymys oli avoin kysymys, johon vastaaja sai vapaasti kirjoittaa mielipiteensä. Kysymys sai 158 vastausta eli 55 % vastaajista vastasi tähän kysymykseen. Yksi vastaaja saattoi mainita monta asiaa, kuinka työnantaja tukee opintoja. Kaksi vastaajaa jätti vastaukseen vain väliviivan ja nämä näkyvät kuviossa "Muut" kohdalla. (Ks. 2.3.)

127 vastasi, että heillä on joustavat työajat. Työnantaja joustaa muun muassa työvuoro-suunnittelussa ja sovittaa työvuorot koulupäivien mukaan. Myös etätyöskentely ja poissa-olojen huomiotta jättäminen mainittiin osassa vastauksissa. (Ks. 2.3.)

18 vastaajaa mainitsi vastauksissaan, että heillä on mahdollista saada palkatonta vapaata opintojen sitä vaatiessa (ks. 2.3).

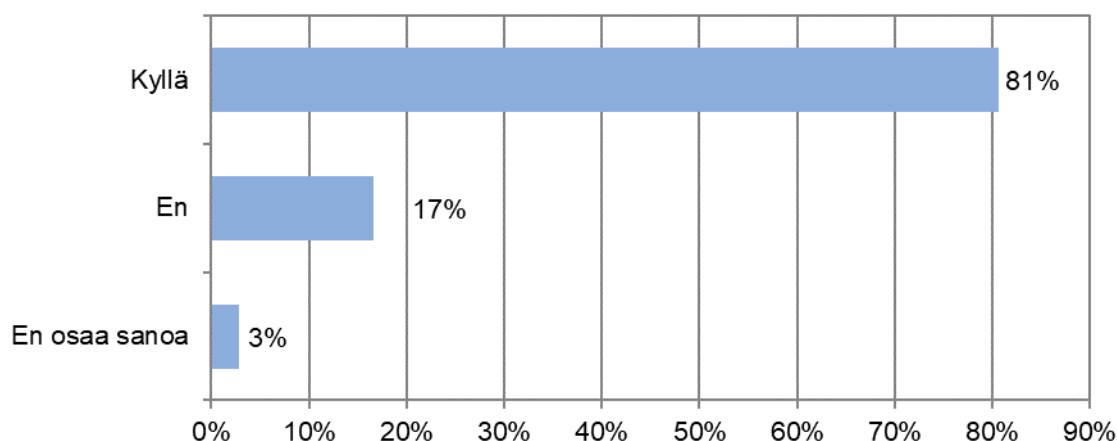
Vastaajista 23 kertoi, että työnantaja antaa opintoja tukevia työtehtäviä. Opiskelijat ovat saaneet haastavampia ja lisää opintojaan vastaavia työtehtäviä sekä lisävastuuta. Kahdeksan mainitsi, että he ovat saaneet työnantajalta aiheen opinnäytetyöhönsä ja täten saavat tehdä sen yritykselleen. Lisäksi osa on saanut työharjoittelupaikan työnantajaltaan. (Ks. 2.2.)

38 vastanneista korosti vastauksissaan, kuinka ymmärtäväinen ja kannustava työnantaja tai esimies heillä on. Työnantajat ovat pitäneet opintoja tärkeinä ja tämän vuoksi he ovat joustaneet työajoissa tai muokanneet työtehtäviä opintoja vastaavaksi. (Ks. 2.2.)



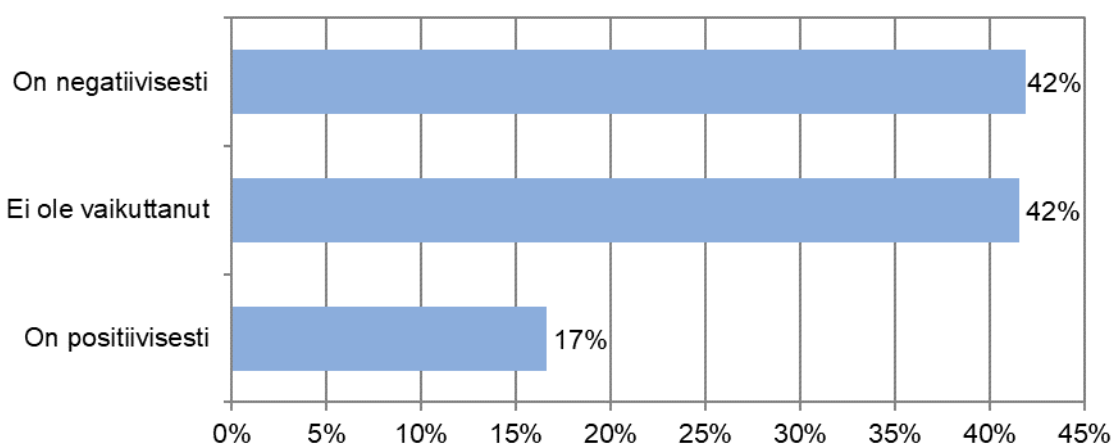
Kuvio 11. Työnantajan tuki opinnoissa vastaajien sanoin

Kyselyssä kysyttiin, että voiko vastaaja vaikuttaa omiin työaikoihinsa tai -oloihinsa. Tällä tarkoitettiin, että saako työntekijä esimerkiksi päättää työaikansa, työpäivänsä tai esimerkiksi onko mahdollisuutta etätyöskentelyyn. Vastanneista ylivoimaisesti suurin osa, 81 %, oli sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa työaikoihin ja -oloihinsa. 17 % vastanneista eivät voi vaikuttaa työaikoihin ja -oloihinsa ja 3 % ei osannut sanoa. Kappaleessa 2.3 käydään läpi, kuinka tärkeää työhyvinvoinnin kannalta on, että työntekijä pystyy itse vaikuttamaan omiin työaikoihin ja -oloihin. (Ks. 2.3.)



Kuvio 12. Työaikoihin ja -oloihin vaikuttaminen

Tärkein kysymys tähän alaongelmaan liittyen oli työssä käymisen vaikutus opintoihin. Kysymys oli pakollinen, joten vastauksia oli 289. 42 % vastanneista koki, että työssä käyminen on vaikuttanut negatiivisesti opintoihin ja samalla 42 % oli sitä miteltä, että työssä käyminen ei ole vaikuttanut opintoihin. 17 % koki, että työt ovat vaikuttaneet opintoihin positiivisesti.



Kuvio 13. Työssä käymisen vaikutus opintoihin

Kyselyssä myös kysyttiin opiskelijoilta avoimena kysymyksenä, kysymys numero 22, että kuinka työnteko on vaikuttanut opintoihin. Kysymys ei ollut pakollinen ja vastauksia saatiin yhteensä 192. Tämä tekee vastausprosentiksi 66 % koko vastaajamäärästä. Osa vastaajista mainitsi monta eri tekijää. Alla oleva pylväsdiagrammi havainnollistaa vastausten jakautumista. (Ks. 2.5.)

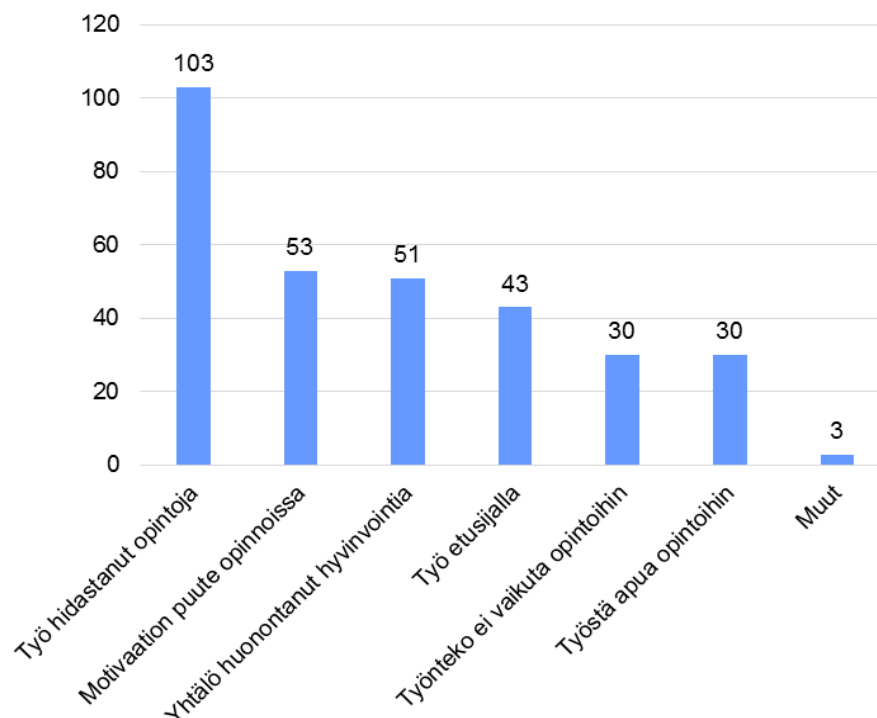
103 vastaajaa mainitsi, että työnteko opintojen ohessa on hidastanut opintoja. 30 vastaajista kertoi, että työskentely ei ole vaikuttanut opintoihin. (Ks. 3.1.1.)

51 vastaajaa koki, että työn ja opiskelun yhtälö on huonontanut henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Vastaajilla ei ole ollut aikaa harrastaa liikuntaa ja ajanpuute on myös aiheuttanut uupumusta. Vastaajista 53 koki, että yhtälö on vähentänyt motivaatiota opintoihin. Samankaltaisia tuloksia oli myös Haaga-Helian toteuttamassa Opiskelijakyselyssä. (Ks. 2.5, 3.1.1.)

Vain 30 kertoi työn vaikuttaneen positiivisesti opintoihin. Näissä vastauksissa mainittiin muun muassa opintoja tukevista työtehtävistä, työnantajan tarjoamasta työharjoittelupaikasta tai opinnäytetyön aiheen tarjoamisesta. Myös kaksi vastaajaa kertoi, että nykyinen epämiellyttävä työ motivoi opiskelemaan, jotta saisi mieluisemman työpaikan. (Ks. 2.4)

Muut vastaukset, kolme kappaletta, koostuivat kolmesta erilaisesta vastauksesta. Yksi vastaus oli tyhjä, toisessa vastauksessa kerrottiin opintojen puolestaan vaikuttaneen työntekoon ja kolmas vastaus kritisoi Haaga-Helian opetustasoa.

Näiden lisäksi kaksi vastaajaa mainitsi, että heidän mielestään Haaga-Helian opettajat eivät ole olleet ymmärtäviäisiä opiskelijoiden työssä käymiseen ja osalla opettajista olisi negatiivinen asenne työssä käyviä opiskelijoita kohtaan.



Kuvio 14. Työssä käymisen vaikutus opintoihin vastaajien sanoin

Kaikki kyselyyn vastanneet työskentelivät opintojen ohessa. Alla on kuvio, joka havainnollistaa vastausten jakautumista työhyvinvointia kartoittavissa kysymyksissä. (Ks. 2.1-2.5.) Kuviossa käydään läpi kyselylomakkeen kysymyksiä 5, jossa kysytään, että työskenteleekö vastaaja ja kysymykset 12 – 18, joiden aiheet vaikuttavat työhyvinvointiin. Kysymysten 12 – 13 vastausasteikko oli ”1 = en ollenkaan, 5 = paljon” ja ne olivat kysymysmuodossa. Kyselyn kysymykset 14-18 olivat väittämiä, joiden vastausasteikko oli ”1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä”. Vastausten keskiarvot olivat 3,18 – 4,15 välillä.

Parhaan vastausten keskiarvon, 4,15, sai kyselyn kysymys numero 14. Kyseessä oli väittämä, jossa selvitettiin, että tuntee ko vastaaja työnsä tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin. (Ks. 2.2, 2.4.)

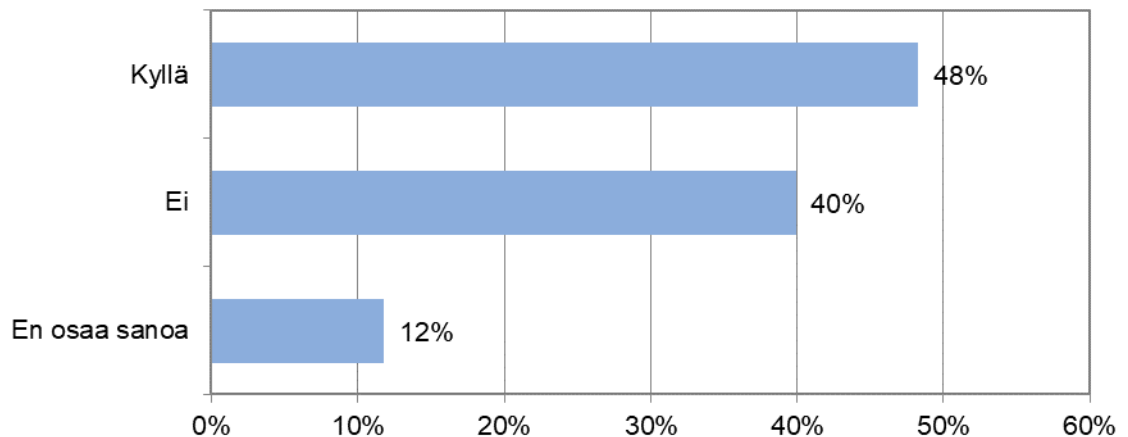
Alhaisimman keskiarvon sai kysymys, jossa kartoitettiin palautteen saamista esimieheltä. Vastausten keskiarvoksi tuli 3,18. (Ks. 2.2.)



Kuvio 15. Vastaajien keskiarvot (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä, * merkityt asteikolla 1 = en ollenkaan, 5 = paljon)

Kyselyssä, kyselylomakkeen 20. kysymys, kysyttiin vastaajien mielipidettä, että jääkö heille tarpeeksi vapaa-aikaa. 48 % vastanneista koki, että heille jää tarpeeksi vapaa-aikaa

ja 40 % vastasi, että heille ei jää tarpeeksi vapaa-aikaa työskentelyn ja opintojen ohella. Vastanneista 12 % ei osannut sanoa, että jääkö heille tarpeeksi vapaa-aikaa. (Ks. 2.5.)



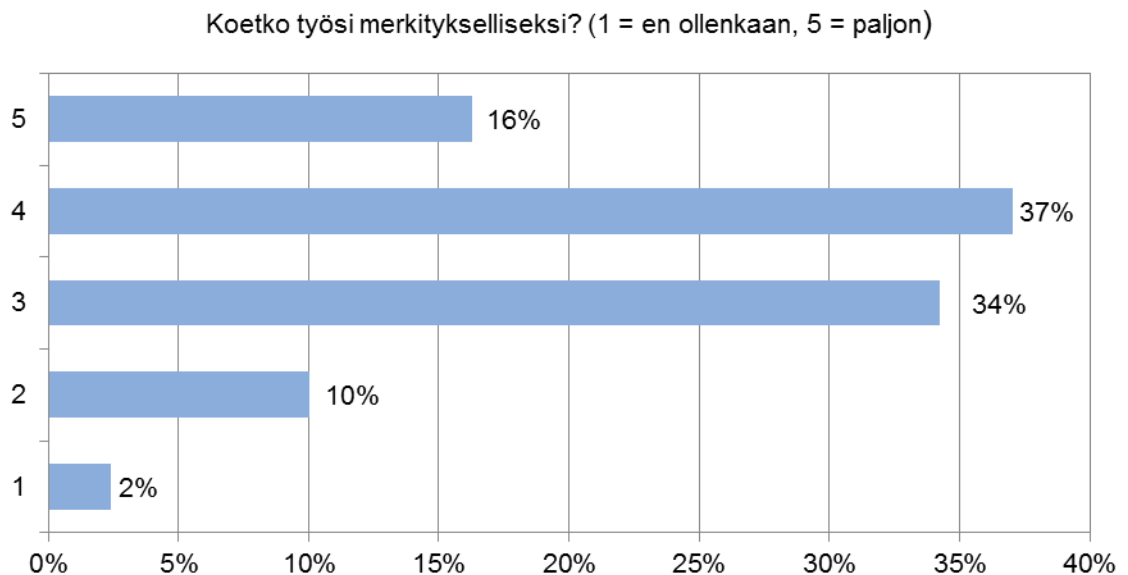
Kuvio 16. Vastaajien mielipide oman vapaa-ajan määrästä

3.3.3 Yrityksen vaikutus työhyvinvointiin

Kuten viitekehyksessä mainittiin, on yrityksellä yksilön lisäksi suuri osa työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Seuraavaksi käydään läpi kyselylomakkeen kysymysten 12 – 19 ja 23 vastauksia. (Ks. Liite 1.)

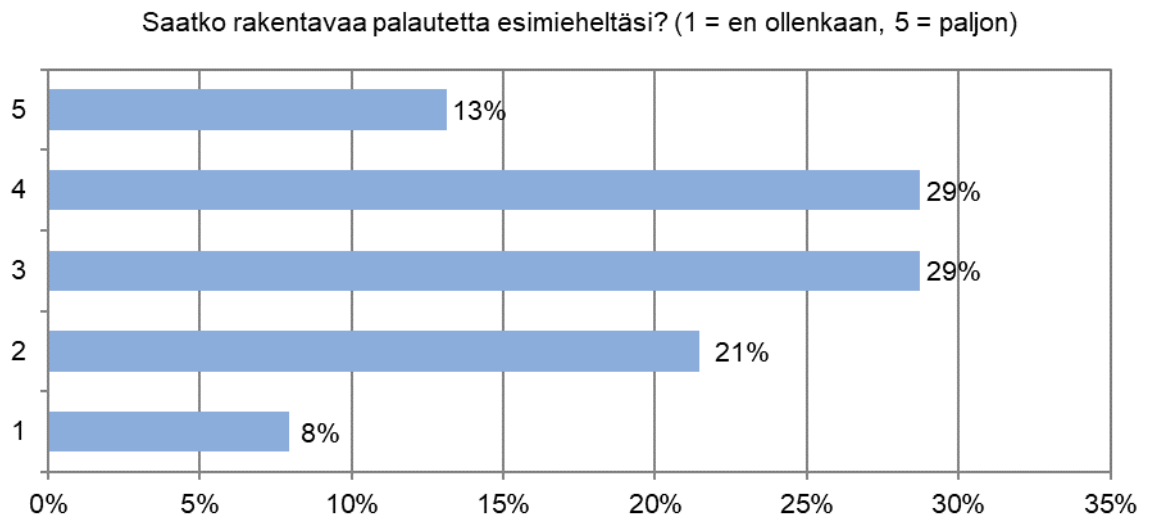
Kyselylomakkeen kysymyksessä 12 kysyttiin, että kokevatko vastaajat työnsä merkitykselliseksi. Vastaajista 37 % valitsi vastausvaihtoehdon 4, joka vastaa sanallista vastausta melko paljon. 16 % vastaajista koki työnsä merkitykselliseksi, vastausvaihtoehto 5. Puolestaan 2 % vastaajista ei kokenut työtään merkitykselliseksi, vastausvaihtoehto 1. (Ks. 2.4.)

Tähän kysymykseen saatiin vastauksia yhteensä 289 eli jokainen kyselyyn osallistunut vastasi kysymykseen. Keskiarvoksi saatiin 3,55.



Kuvio 17. Työn merkityksellisyys (1 = en ollenkaan, 5 = paljon)

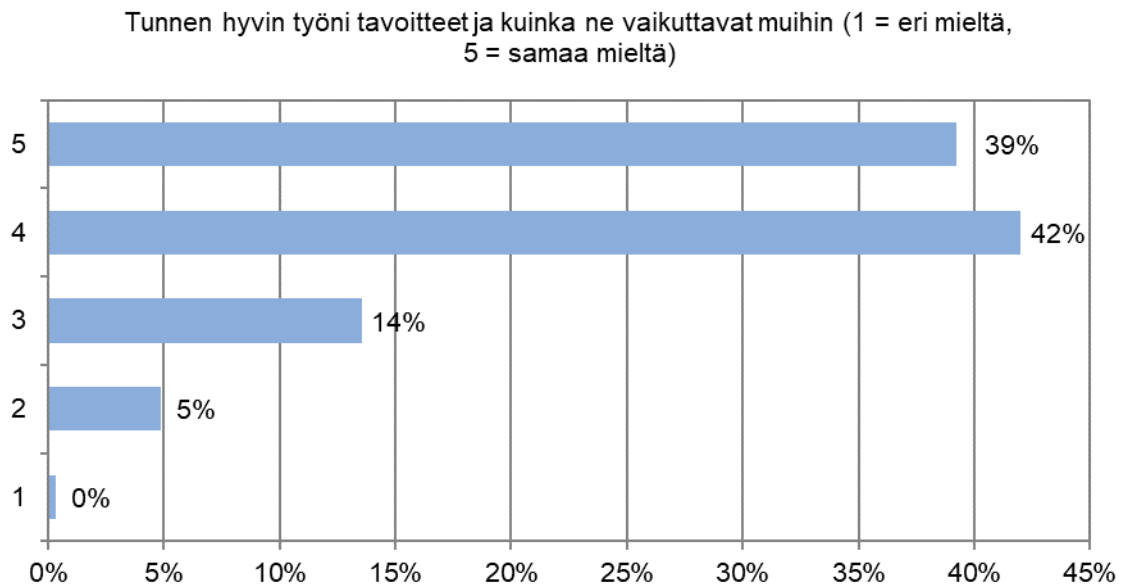
Kyselylomakkeen kysymyksessä 13 kysyttiin, että saavatko vastaajat rakentavaa palautetta esimieheltään. Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat tähän kysymykseen, joten vastauksia tuli 289. Vastausvaihtoehdot 3 ja 4 saivat molemmat 29 % vastauksista. Vähiten vastauksia sai vastausvaihtoehto 1, 8 %. Vastausten keskiarvoksi saatiin 3,18. (Ks. 2.2.)



Kuvio 18. Rakentava palaute esimieheltä (1 = en ollenkaan, 5 = paljon)

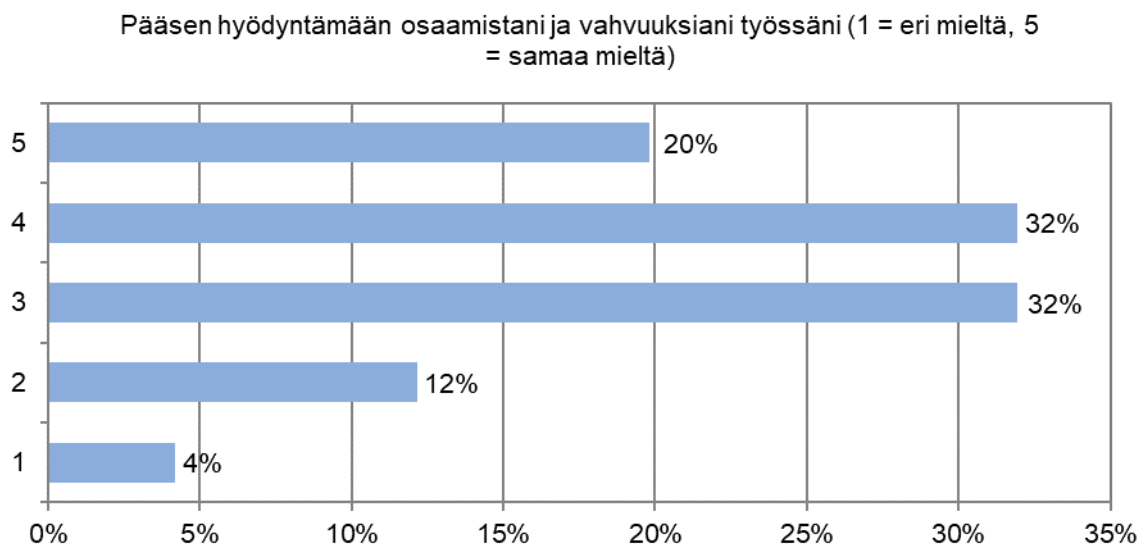
Seuraavissa viidessä kysymyksessä, kyselylomakkeen kysymykset 14 – 18, vastaajia pyydettiin arvioimaan väittämien paikkansa pitävyyttä asteikolla 1 = eri mieltä ja 5 = samaa mieltä (ks. Liite 1).

Kyselylomakkeen kysymys 14 oli väittämä, jossa kartoitettiin vastajiin tuntemusta oman työnsä tavoitteista ja kuinka ne vaikuttavat muihin. Vastauksia tähän väittämään saatiin 288 kappaletta eli yksi kyselyyn osallistunut ei ole tähän väittämään osallistunut. Suurin osa vastauksista jakautui vastausvaihtoehtojen 4, melko samaa mieltä, ja 5, samaa mieltä, välillä. 42 % vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon 4 ja 39 % valitsi vastausvaihtoehdon 5. Noin 0,35 % vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa. Keskiarvoksi saatiin 4,15 Likertin asteikolla ja keskihajonnaksi 0,857. Tämä oli pienin keskihajonta kaikkien Likertin asteikon kysymysten ja väittämien kesken. (Ks. 2.2.)



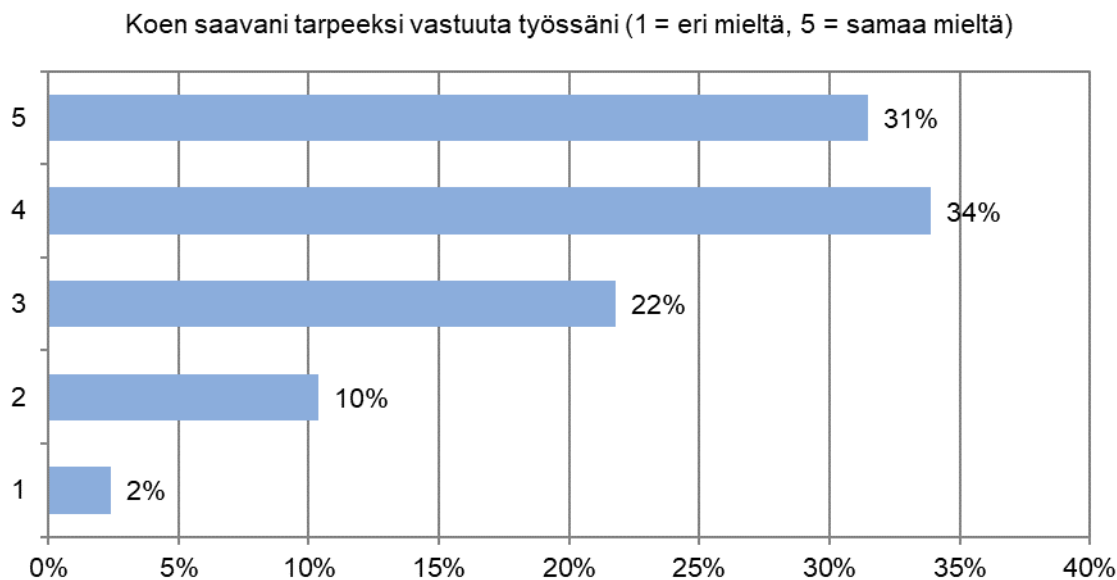
Kuvio 19. Oman työn tavoitteiden ja niiden vaikutuksien tunteminen (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

Kyselylomakkeen väittämässä numero 15, kartoitettiin vastaajien pääsyä hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan työssään. Vastauksia väittämään saatiin 288 kappaletta. Vastausvaihtoehdot 3 ja 4 saivat molemmat 32 % vastauksista. Vastaajista 20 % koki todella pääsevänsä hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan työssään. 4 % vastaajista koki, etteivät he päässeet hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan työssään. Vastausten keskiarvoksi tuli 3,51. (Ks. 2,2, 2.4.)



Kuvio 20. Osaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen työssä (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

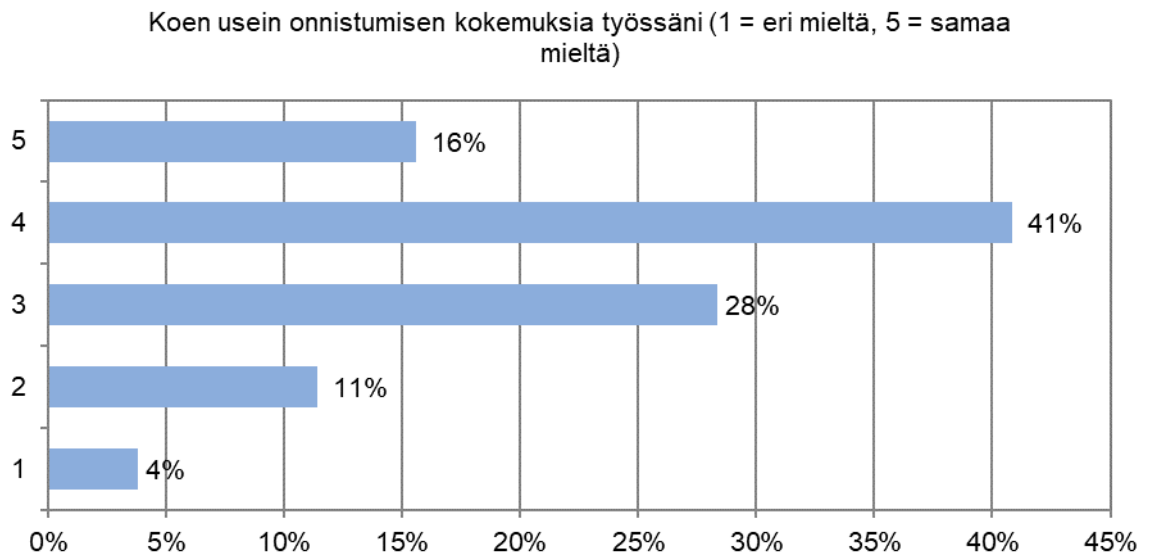
Kyselylomakkeen väittämässä numero 16, käsiteltiin vastaajien vastuun saamista työssään. Vastauksia saatiin yhteensä 289. Vastaajista 34 % valitsi vastausvaihtoehdon 4 eli olivat melko samaa mieltä väittämän kanssa. 31 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 2 % täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvoksi saatiin 3,82. (Ks. 2.2.)



Kuvio 21. Vastuun saaminen työssä (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

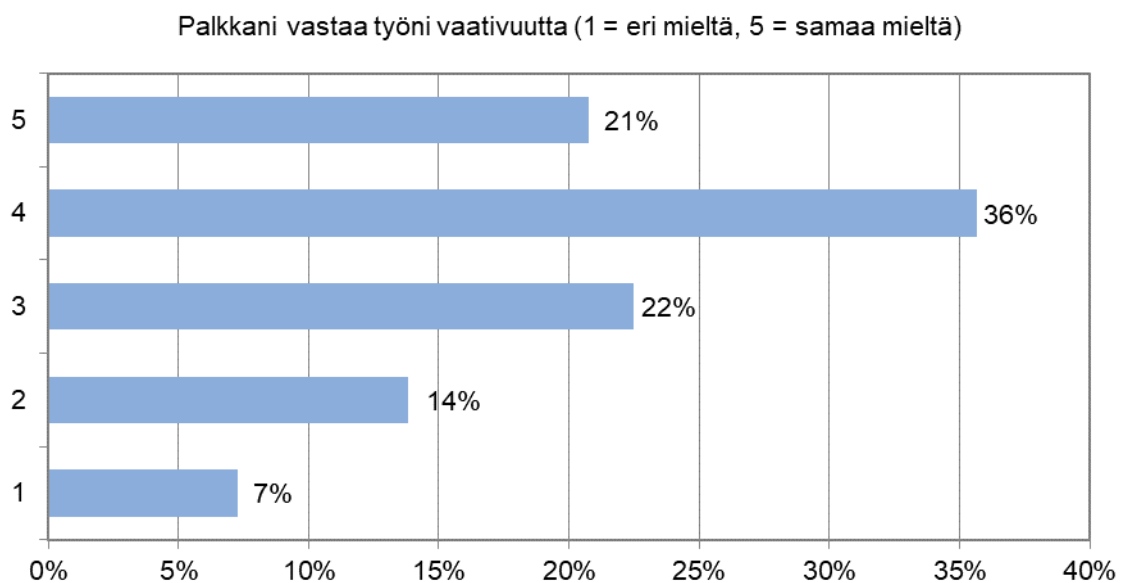
Kyselylomakkeen kysymys 17 käsitteli onnistumisen kokemuksia työssä. Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat kysymykseen eli vastauksia oli 289. Vastaajista 42 % valitsi vastausvaihtoehdon 4 eli he olivat melko samaa mieltä väittämän kanssa. Vähiten

vastauksia sai vastausvaihtoehto 1 eli 2 % vastanneista oli eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvoksi saatiin 3,53. (Ks. 2.2.)



Kuvio 22. Onnistumisen kokemukset työssä (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

Kyselylomakkeen väittämässä 18, selvitettiin vastaajien mielipidettä palkan vastaamisesta työnvaativuuteen. Väittämä oli ”Palkkani vastaa työni vaativuutta”. Jokainen kyselyyn osallistunut antoi mielipiteensä palkkaa koskien. Vastanneista 36 % valitsi vastausvaihtoehdon 4 eli he olivat melko samaa väittämän kanssa. 7 % vastanneista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvoksi saatiin 3,49. (Ks. 2.1, 2.2.)



Kuvio 23. Palkan vastaaminen työn haastavuutta (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

Likertin asteikon kysymysten ja väittämien vastauksia analysoidessa ilmeni, että suurin keskiarvo oli 4,15. Tämä oli väittämässä, jossa selvitettiin vastaajien tuntemusta oman työn tavoitteista ja vaikutuksista muihin. Alhaisimman keskiarvon sai kysymys, jossa selvitettiin, että saavatko vastaajat rakentavaa palautetta esimieheltään. Tämän keskiarvo oli 3,18. (Ks. 2.2.)

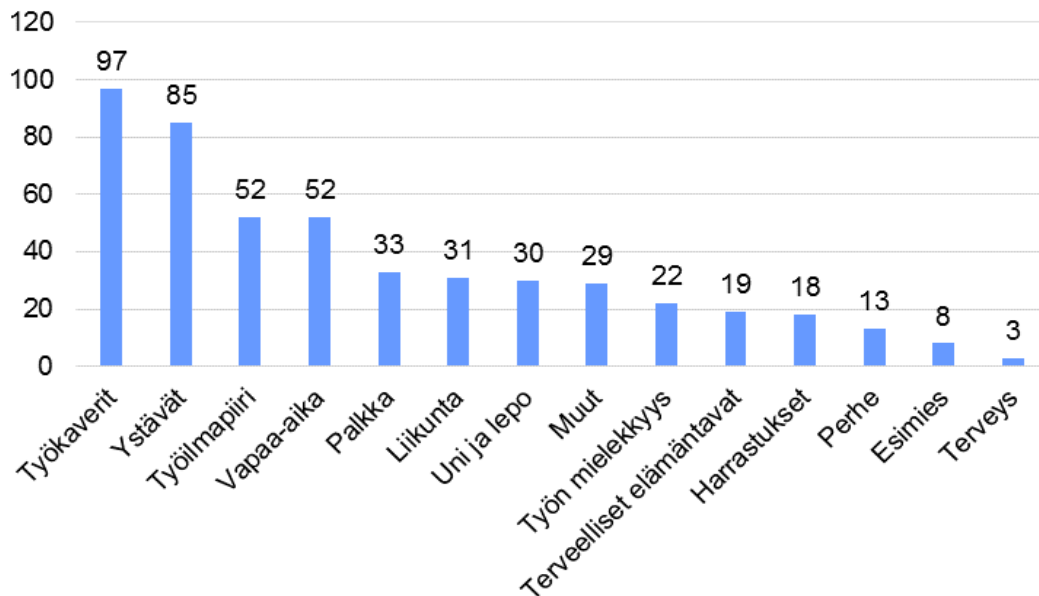
Vastaukset koskien palkan vastaavuutta työn vaativuuteen jakoi eniten vastaajien mielipiteitä. Näiden vastausten keskihajonta oli 1,176. Pienin keskihajonta, 0,857, oli väittämässä, jossa selvitettiin vastaajien tuntemusta oman työn tavoitteista ja vaikutuksista muihin. (Ks. 2.1, 2.2.)

Alla olevasta taulukosta ilmenee kaikkien kyselyn Likertin asteikon kysymysten ja väittämien vastaajamäärät, vastausten minimi- ja maksimiarvot, keskiarvot ja keskihajonnat.

Taulukko 4. Kysymyslomakkeen kysymysten 12-18 vastausten keskiarvo- ja hajonta

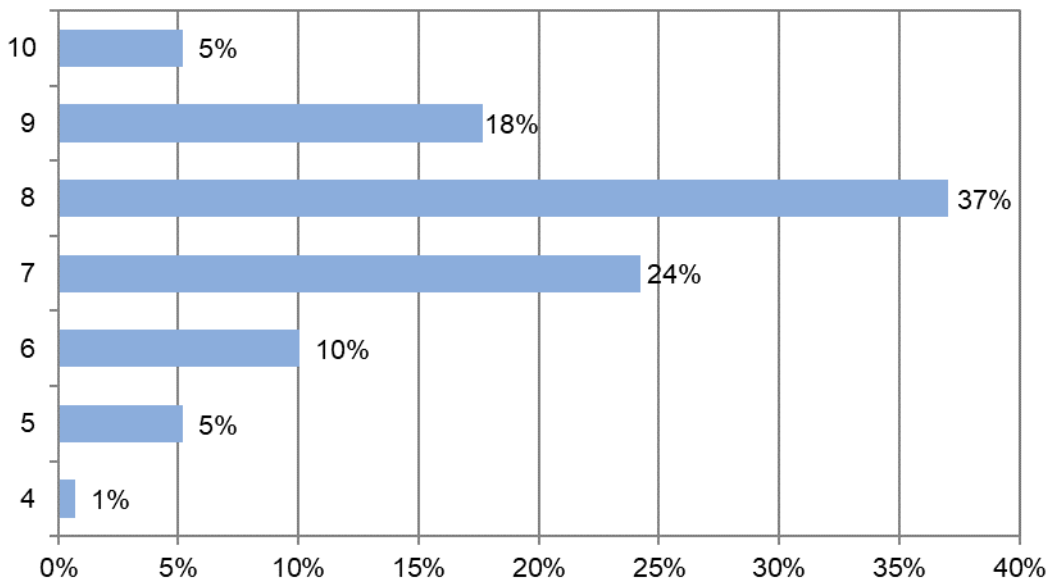
Keskiarvo ja -hajonta					
	Lkm.	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Keskihajonta
Koetko työsi merkitykselliseksi?	289	1	5	3,55	0,960
Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi?	289	1	5	3,18	1,149
Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin	288	1	5	4,15	0,857
Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni	288	1	5	3,51	1,069
Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni	289	1	5	3,82	1,066
Koen usein onnistumisen kokemuksia työssäni	289	1	5	3,53	1,010
Palkkani vastaa työni vaativuutta	289	1	5	3,49	1,176

Kyselylomakkeen kysymys numero 19 oli avoin kysymys, jossa vastaajilta kysyttiin, että mitkä asiat vaikuttavat heillä työssä jaksamiseen. Vastausprosentiksi saatiin 84 % koko vastaajamäärästä. Vastauksia saatiin yhteensä 244 ja osassa vastauksissa mainittiin useampi asia, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen. Kaksi asiaa nousi vastauksissa erityisesti esille, työkaverit ja ystävät. Työkaverit mainittiin vastauksissa 97 kertaa ja ystävät 85 kertaa. Vähiten mainintoja sai hyvä esimies, kahdeksan mainintaa, ja oma terveys, kolme mainintaa. Terveys sisältää sekä psyykkisen että henkisen terveyden. Alla olevasta kuviosta selviää kaikki muut vastaajien mainitsemat työssä jaksamiseen vaikuttavat asiat ja niiden jakauma. (Ks. 2.5.)



Kuvio 24. Työssä jaksamiseen vaikuttavat asiat vastaajien sanoin

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä, numero 23, kysyttiin vastaajia arvioimaan heidän työhyvinvointiaan kouluarvosana-asteikolla. Kysymys oli pakollinen eli vastauksia saatiin 289 kappaletta. Eniten vastauksia, 37 %, sai arvosana 8 ja vähiten vastauksia, 1 %, sai arvosana 4. Vastausten keskiarvoksi muodostui 7,7 kouluarvosana-asteikolla. Seuraava kuvio havainnollistaa muiden vastausten jakaumaa. (Ks. 2.1-2.5.)



Kuvio 25. Vastaajien antama kouluarvosana työhyvinvoinnilleen

3.3.4 Opiskellulla alalla työskentelyn vaikutus työhyvinvointiin

Tutkimuksessa selvitettiin, että vaikuttaako opiskellulla alalla työskentely yksilön työhyvinvointiin. 54 % kyselyyn osallistuneista vastasi tekevänsä opiskelemansa alan töitä ja 46 % vastaajista oli muun alan töissä.

Tuloksia analysoidessa, vertailtiin opiskellulla alallaan ja muilla aloilla työskentelevien opiskelijoiden vastauksia kyselylomakkeen kysymyksiin 12 – 18. Seuraavilla kysymyksillä ja väittämällä oli tieteellisesti merkittävää eroa vastanneiden kesken:

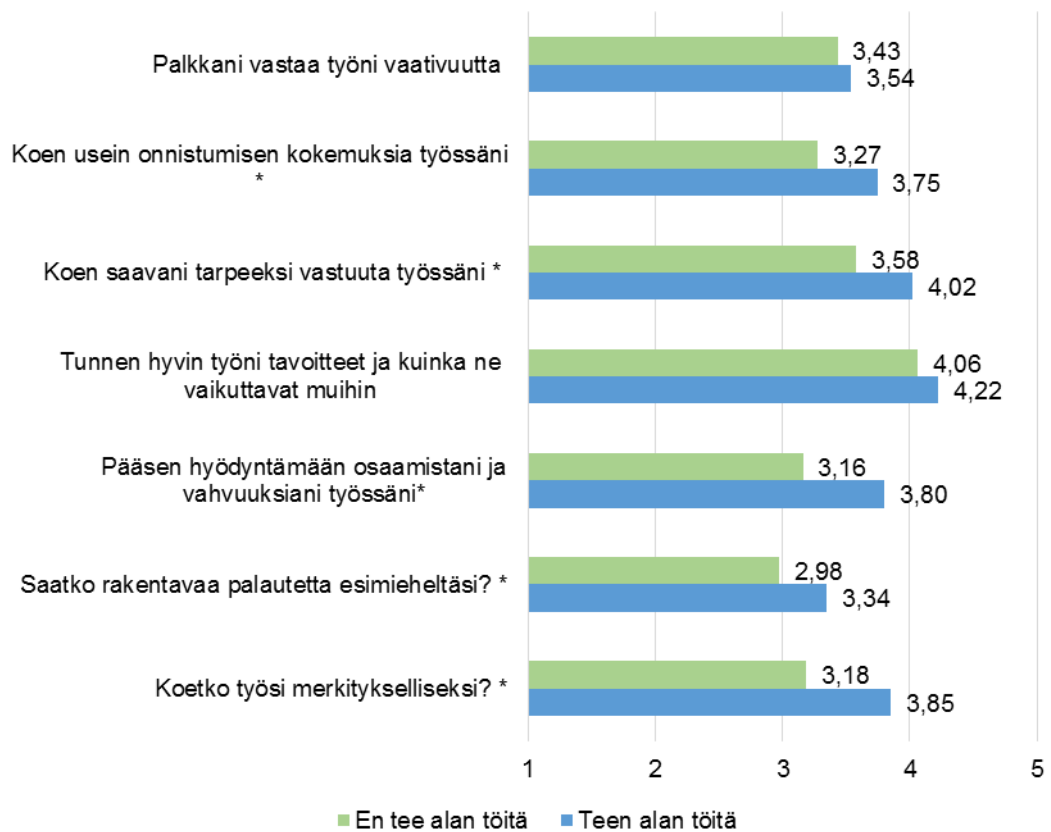
- Koen usein onnistumisen kokemuksia työssäni
- Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni
- Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni
- Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi?
- Koetko työsi merkitykselliseksi?

Vastaajien, jotka tekivät opiskelemansa alan töitä, keskiarvot olivat 3,34 – 4,22 välillä.

Puolestaan vastaajien, jotka eivät tehneet opiskelemansa alan töitä, keskiarvot olivat 2,98 – 4,06 välillä. Opiskellulla alalla työskentelevillä opiskelijoilla oli jokaisessa kohdassa parempi keskiarvo kuin muilla aloilla työskentelevillä. Parhaat keskiarvot saatiin väittämässä, jossa kartoitettiin vastaajien tuntemusta työnsä tavoitteisiin ja vaikutuksia muihin. Sama toistui kuviossa 15. (Ks. 2.2.)

Huomattavasti suurin ero vastaajien kesken oli työn merkityksellisyyden kokemisessa.

Vastaajat, jotka tekivät opiskelemansa alan töitä, saivat keskiarvoksi 3,85 ja muilla aloilla työskentelevät saivat keskiarvoksi 3,18. Opiskellulla alalla ja muilla aloilla työskentelevillä oli jokseenkin sama mielipide koskien palkan vastaamista työn haastavuutta. Näiden välillä ei ollut tilastollisesti merkittävää eroa. (Ks. 2.4.)



Kuvio 26. Opiskellulla alalla työskentelyn keskiarvot (1 = en ollenkaan, 5 = paljon, * = merkitsevä ero)

Analysoidessa opiskellulla alalla työskentelyn vaikutuksia hyvinvointiin, tehtiin ristiintaulukointi viikoittaisesta työmäärästä ja opiskellulla alalla työskentelystä. Taulukosta erottuu selvästi, kuinka suurin osa opiskellulla alalla työskentelevät tekivät töitä yli 30 tuntia viikossa. Seuraavaksi eniten opiskellulla alalla työskentelevät opiskelijat, 20 %, tekivät töitä 11 – 15 tuntia viikossa. Vähiten, 4 % opiskellulla alalla työskenteleviä, työskenneltiin 1 – 5 tuntia viikossa.

Muilla aloilla työskentelevillä viikkotuntimäärät jakautuivat huomattavasti tasaisemmin kuin opiskellulla alalla työskentelevillä opiskelijoilla. Eniten, 24 % muilla aloilla työskenteleviä, työskenteli 11 – 15 tuntia viikossa. Vähiten, 3 % muilla aloilla työskenteleviä, työskenneltiin 26 – 30 tuntia viikossa.

Taulukko 5. Opiskellulla alalla työskentelyn ja viikkotyömäärän ristiintaulukointi

Työmäärä ja opiskelemama ala				
		Teetkö opiskelemasi alan töitä?		Yhteensä
		Kyllä	En	
Kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa?	1-5 tuntia	6	8	14
		4%	6%	5%
	6-10 tuntia	14	29	43
		9%	22%	15%
	11-15 tuntia	32	32	64
		20%	24%	22%
	16-20 tuntia	20	30	50
		13%	23%	17%
	21-25 tuntia	12	8	20
		8%	6%	7%
	26-30 tuntia	8	4	12
		5%	3%	4%
	+30 tuntia	65	21	86
		41%	16%	30%
Yhteensä		157	132	289
		100%	100%	100%

Myös koulutusohjelmien vastausten välisiä eroja analysoitiin. Analysoinnissa käytettiin ristiin taulukointia ja Kruskal Wallis-testiä. Kruskal Wallis-testillä ilmeni, että osassa työhyvinvointia kartoittavien kysymysten vastauksissa oli tilastollisesti merkitseviä eroja. (Ks. Liite 4.)

Tilastollisesti merkitseviä eroja oli seuraavissa kysymyksissä ja väittämissä:

- Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni
- Palkkani vastaa työni vaativuutta
- Työhistoriasi määrä vuosissa
- Kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa?

Koulutusohjelmien välillä oli suuria eroja työhistorian määrässä. Kyselyyn vastanneilla Fina koulutusohjelman opiskelijoilla ei ollut yhtään vastauksia alle vuoden tai yli 10 vuoden työhistoriassa. 50 % tämän koulutusohjelman opiskelijoilla oli työhistoriaa 4 – 7 vuotta, joka oli yleisin vastaus muissakin koulutusohjelmissä. Yli 10 vuoden työkokemusta oli eniten Assi ja Joura koulutusohjelmien opiskelijoilla, 12,5 %. Alle vuoden työkokemusta oli eniten tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijoilla, 9,3 %. Alla on kuvio, josta ilmenee koulutusohjelmien väliset erot työhistorian määrässä.

Taulukko 6. Koulutusohjelman ja työhistorian ristiintaulukointi

Työhistorian määrä vuosissa ja koulutusohjelma								
			Koulutusohjelma					Yhteensä
			Assi ja Joura	Fina	Liiketalous	Tietojenkäsittely	Myyntityö	
Työhistorian määrä vuosissa	Alle 1 vuosi	Lkm.	1	0	6	4	1	12
		% osuus	1,8%	0,0%	3,9%	9,3%	4,5%	4,2%
	1-3 vuotta	Lkm.	13	6	40	8	12	79
		% osuus	23,2%	50,0%	26,0%	18,6%	54,5%	27,5%
	4-7 vuotta	Lkm.	26	5	69	20	8	128
		% osuus	46,4%	41,7%	44,8%	46,5%	36,4%	44,6%
	8-10 vuotta	Lkm.	9	1	24	6	1	41
		% osuus	16,1%	8,3%	15,6%	14,0%	4,5%	14,3%
	yli 10 vuotta	Lkm.	7	0	15	5	0	27
		% osuus	12,5%	0,0%	9,7%	11,6%	0,0%	9,4%
Yhteensä		Lkm.	56	12	154	43	22	287
		% osuus	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Koulutusohjelmien työhyvinvointia kartoittavien kysymyksien vastauksissa oli kahdessa tilastollisesti merkittävää eroa. Nämä olivat vastuun kokeminen työssä ja palkan vastaa-
minen työn vaativuutta. (Ks. Liite 5.)

Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijat kokivat saavansa enemmän vastuuta työs-
sään verrattuna muihin koulutusohjelmiin. Heidän keskiarvo vastuun saamista kartoitta-
vassa väittämässä oli 4,41. Vähiten vastuuta kokivat saavansa liiketalouden koulutusoh-
jelman opiskelijat, 3,68. (Ks. 2.2.)

Tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opiskelijat olivat myös tyytyväisempiä palkkaansa,
3,95, kuin muiden koulutusohjelmien opiskelijat. Tyytymättömmimpiä palkkaansa olivat Assi
ja Joura koulutusohjelmien opiskelijat keskiarvolla 3,21. Palkan vastaamista työn vaati-
vuutta selvitetessä ilmeni, että suurin vastausten keskihajonta oli Fina koulutusohjelman
opiskelijoilla. Heidän keskiarvonsa oli 3,58. (Ks. 2.1-2.2.)

Taulukossa korkeimmat keskiarvot on merkitty vihreällä värillä ja matalimmat keskiarvot
punaisella värillä. Sininen väri merkitsee suurinta keskihajontaa.

Taulukko 7. Koulutusohjelman ja Likertin asteikon kysymysten ristiintaulukointi

Koulutusohjelman vaikutus työhyvinvoinnin tekijöihin								
Koulutusohjelma		Koetko työsi merkitykseksi?	Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi?	Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinkane vaikuttavat muihin	Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuksiani työssäni	Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni	Koen usein onnistumisen kokemuksiani työssäni	Palkkani vastaa työni vaativuutta
Assi ja Joura	Keskiarvo	3,41	3,14	3,95	3,29	3,79	3,30	3,21
	Keskihajonta	1,005	1,182	0,999	1,124	1,140	1,077	1,275
	% osuus	18,7%	19,3%	18,6%	18,3%	19,3%	18,3%	18,0%
Fina	Keskiarvo	3,83	3,08	4,58	3,92	4,33	4,08	3,58
	Keskihajonta	0,389	0,996	0,669	0,996	0,778	0,669	1,505
	% osuus	4,5%	4,1%	4,6%	4,7%	4,7%	4,8%	4,3%
Liiketalous	Keskiarvo	3,53	3,11	4,24	3,49	3,68	3,53	3,42
	Keskihajonta	0,958	1,152	0,759	1,043	1,071	0,991	1,142
	% osuus	53,2%	52,5%	54,5%	53,4%	51,7%	53,6%	52,5%
Tietojenkäsittely	Keskiarvo	3,86	3,35	4,02	3,67	4,14	3,67	3,95
	Keskihajonta	0,941	1,213	1,012	1,074	1,014	1,017	0,975
	% osuus	16,3%	15,8%	14,6%	15,3%	16,2%	15,6%	17,0%
Myyntityö	Keskiarvo	3,36	3,50	4,14	3,82	3,95	3,55	3,73
	Keskihajonta	1,002	1,012	0,774	0,958	0,844	1,057	1,162
	% osuus	7,3%	8,4%	7,7%	8,3%	7,9%	7,7%	8,2%
Yhteensä	Keskiarvo	3,55	3,18	4,15	3,52	3,82	3,53	3,49
	Keskihajonta	0,959	1,151	0,857	1,062	1,062	1,013	1,179
	% osuus	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.3.5 Iän ja työkokemuksen vaikutus työhyvinvointiin

Viimeisenä eli neljäntenä alaongelmana oli iän ja työkokemuksen vaikutus työhyvinvointiin. Ikä ei kuitenkaan näyttänyt juurikaan vaikuttavan työhyvinvointia kartoittavien kysymysten vastauksiin. Tilastollisesti merkittäviä eroja ei löytynyt.

Likertin asteikon kysymyksiä tarkastellessa iän näkökulmasta, tehtiin myös näiden välillä ristiintaulukointi. Vihreällä merkityt arvot ovat vastauksien korkeimmat keskiarvot ja punaisella merkityt alhaisimmat keskiarvot. Sinisellä merkitty arvo kertoo isoimmasta keskihajonnasta eli vastausten jakautumisesta.

Kaikenikäisillä korkeimman keskiarvon sai väittämä, jossa selvitettiin vastaajien tuntemusta oman työnsä tavoitteista. Nämä keskiarvot olivat 3,90 – 4,60 välillä. 19-vuotiailla oli kaikkien osa-alueiden korkein keskiarvo, 4,60, ja kyse oli juurikin oman työn tavoitteiden tuntemisesta. 3,90 keskiarvon sai 25-vuotiaat. (Ks. 2.2.)

Suurimalla osalla ikäluokista alimman keskiarvon sai rakentavan palautteen saamista kartoittava kysymys. Vastausten keskiarvot tämän kysymyksen kohdalla olivat 2,77 – 3,28 välillä. Alhaisin keskiarvo 27-vuotiailla, 2,77. Tämän kysymyksen kohdalla oli korkein keskihajonta, 1,256 keskihajonnalla, ja se oli 30-vuotiailla. (Ks. 2.1-2.2.)

20-vuotiailla alhaisimmat keskiarvot, 3,26, sai työn merkityksellisyyttä ja osaamisen hyödyntämistä kartoittavat kohdat. 25-vuotiailla puolestaan alhaisimman keskiarvon, 3,05, sai palkkaa koskeva kysymys. Alla olevasta taulukosta ilmenee vastauksien ja keskiarvojen jakautuminen. (Ks. 2.1-2.2, 2.4.)

Taulukko 8. Iän ja Likertin asteikon kysymysten ristiintaulukointi

Iän vaikutus työhyvinvoinnin tekijöihin								
Ikä		Koetko työsi merkitykseksi?	Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi?	Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin	Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuksiani	Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni	Koen useimmin onnistumisen kokemuksella työssäni	Palkkani vastaa työni vaativuuksia
19	Keskiarvo	4,00	3,40	4,60	4,00	4,00	3,60	4,00
	Keskihajonta	0,000	1,342	0,548	1,225	1,000	1,140	0,707
	% osuus	2,0%	1,9%	1,9%	2,0%	1,8%	1,8%	2,0%
20	Keskiarvo	3,26	3,48	4,17	3,26	3,61	3,61	3,61
	Keskihajonta	0,810	0,846	0,717	0,915	1,234	0,891	1,033
	% osuus	7,3%	8,7%	8,0%	7,4%	7,5%	8,1%	8,2%
21	Keskiarvo	3,44	3,24	4,10	3,41	3,88	3,76	3,88
	Keskihajonta	0,976	1,300	0,944	0,865	1,053	0,916	0,954
	% osuus	13,8%	14,5%	14,1%	13,8%	14,4%	15,1%	15,8%
22	Keskiarvo	3,72	3,10	4,16	3,49	3,85	3,67	3,77
	Keskihajonta	0,759	1,071	0,855	1,097	0,779	0,927	1,158
	% osuus	14,1%	13,2%	13,2%	13,5%	13,6%	14,0%	14,6%
23	Keskiarvo	3,49	3,16	4,19	3,46	3,57	3,59	3,22
	Keskihajonta	1,044	1,093	0,811	1,145	1,068	1,013	1,436
	% osuus	12,6%	12,7%	13,0%	12,7%	12,0%	13,0%	11,8%
24	Keskiarvo	3,63	3,25	3,97	3,63	3,97	3,34	3,69
	Keskihajonta	1,040	1,078	0,822	1,157	1,031	1,181	1,061
	% osuus	11,3%	11,3%	10,6%	11,5%	11,5%	10,5%	11,7%
25	Keskiarvo	3,40	3,15	3,90	3,30	3,65	3,35	3,05
	Keskihajonta	0,883	1,182	1,021	1,081	1,226	0,875	1,050
	% osuus	6,6%	6,9%	6,5%	6,5%	6,6%	6,6%	6,1%
26	Keskiarvo	3,38	2,81	4,15	3,54	3,92	3,46	3,31
	Keskihajonta	0,852	1,201	0,967	1,067	1,129	1,029	0,970
	% osuus	8,6%	8,0%	9,0%	9,1%	9,2%	8,8%	8,5%
27	Keskiarvo	3,62	2,77	4,54	3,46	4,00	3,31	2,38
	Keskihajonta	1,121	1,235	0,519	1,198	1,155	1,032	1,193
	% osuus	4,6%	3,9%	4,9%	4,5%	4,7%	4,2%	3,1%
28	Keskiarvo	3,72	3,28	4,08	3,60	3,84	3,48	3,56
	Keskihajonta	1,137	1,339	0,954	1,258	1,248	1,085	1,325
	% osuus	9,1%	8,9%	8,5%	8,9%	8,7%	8,5%	8,8%
29	Keskiarvo	3,67	3,47	4,20	3,79	3,93	3,47	3,53
	Keskihajonta	1,113	0,990	0,941	0,975	0,961	1,246	1,356
	% osuus	5,4%	5,7%	5,3%	5,2%	5,3%	5,1%	5,3%
30	Keskiarvo	3,69	3,08	4,46	3,85	3,85	3,31	3,23
	Keskihajonta	1,109	1,256	0,519	1,068	1,144	1,109	0,927
	% osuus	4,7%	4,4%	4,9%	4,9%	4,5%	4,2%	4,2%
Yhteensä	Keskiarvo	3,55	3,18	4,15	3,51	3,82	3,53	3,49
	Keskihajonta	0,960	1,149	0,857	1,069	1,066	1,010	1,176
	% osuus	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Myös työhistorian vaikutuksesta Likertin asteikon kysymyksiin analysoitiin ristiintaulukoinnilla. Korkeimmat keskiarvot olivat välillä 4,0 – 4,37. Neljällä viidestä työhistorialuokasta sai korkeimmat keskiarvot työn tavoitteiden tuntemista kartoittavassa väittämässä. Korkeim-

man keskiarvon, 4,37, sai vastaajat, joilla oli 10 vuotta työkokemusta. Alle yhden vuoden työhistorian omaavilla vastaajilla korkeimmat keskiarvot olivat väittämässä, jotka kartoittivat vastuun saantia ja palkan vastaamista työn vaativuuteen. (Ks. 2.2.)

Neljällä viidestä työhistorialuokasta sai alimmat keskiarvot rakentavan palautteen saamisesta kartoittavasta kysymyksestä. Alin keskiarvo, 2,85, oli 8 – 10 vuoden työkokemuksen omaavilla vastaajilla. Taas alle yhden vuoden työkokemuksen omaavilla poikkesi alin keskiarvo, 3,50, joka oli kysymyksessä, jossa selvitettiin onnistumisen kokemusten kokemista työssä. (Ks. 2.1-2.2.)

Jälleen vihreällä merkityt arvot ovat vastauksien korkeimmat keskiarvot ja punaisella merkityt alhaisimmat keskiarvot. Sinisellä merkitty arvo kertoo isoimmasta keskihajonnasta eli vastausten jakautumisesta.

Taulukko 9. Työhistorian ja Likertin asteikon kysymysten ristiintaulukointi

Työhistorian vaikutus työhyvinvoinnin tekijöihin								
Työhistoria vuosissa		Koetko työsi merkitykseksi?	Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi?	Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinkane vaikuttavat muihin	Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuksiani työssäni	Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni	Koen usein onnistumisen kokemuksia työssäni	Palkkani vastaa työni vaativuutta
Alle 1 vuosi	Keskiarvo	3,67	3,83	4,00	3,75	4,25	3,50	4,25
	Keskihajonta	0,651	0,577	0,739	0,866	0,866	0,798	0,866
	% osuus	4,3%	5,0%	4,0%	4,5%	4,6%	4,1%	5,1%
1-3 vuotta	Keskiarvo	3,54	3,27	4,18	3,44	3,86	3,76	3,77
	Keskihajonta	0,931	1,163	0,859	0,902	0,944	0,820	1,062
	% osuus	27,3%	28,1%	27,6%	26,9%	27,7%	29,1%	29,6%
4-7 vuotta	Keskiarvo	3,58	3,12	4,15	3,55	3,79	3,49	3,35
	Keskihajonta	0,914	1,114	0,821	1,100	1,132	1,058	1,200
	% osuus	45,4%	44,2%	44,8%	45,7%	44,7%	44,5%	43,3%
8-10 vuotta	Keskiarvo	3,24	2,85	4,00	3,40	3,63	3,24	3,12
	Keskihajonta	1,090	1,174	0,975	1,150	1,113	1,067	1,249
	% osuus	13,0%	12,7%	13,7%	13,5%	13,5%	13,0%	12,7%
yli 10 vuotta	Keskiarvo	3,81	3,37	4,37	3,56	3,89	3,48	3,52
	Keskihajonta	1,111	1,305	0,884	1,340	1,086	1,189	1,122
	% osuus	10,0%	9,9%	9,9%	9,5%	9,5%	9,2%	9,4%
Yhteensä	Keskiarvo	3,55	3,18	4,15	3,51	3,82	3,53	3,49
	Keskihajonta	0,960	1,149	0,857	1,069	1,066	1,010	1,176
	% osuus	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kyselyyn vastanneiden ikä korreloi kolmen eri asian kanssa: minkä lukuvuoden opiskelija vastaaja oli sekä viikoittaisen työmäärän ja työhistorian kanssa. Ikä korreloi eniten työh-

torian kanssa, 0,693, eli mitä vanhempi vastaaja oli, sitä enemmän hänellä oli työkokemusta. Työhistoria puolestaan korreloi sen kanssa, että kuinka paljon tekee töitä viikossa. Korrelaatiokerroin oli 0,333. (Ks. Liite 2. Vastausten keskinäiset Spearmanin korrelaatiokertoimet.)

Ikä ja työkokemus eivät kuitenkaan korreloineet muiden vastausten kanssa. Kyselyn vastausten mukaan, ikä tai työkokemus eivät tämän tutkimuksen mukaan suoranaisesti vaikuttaisi työhyvinvointiin.

3.3.6 Vastausten keskinäiset korrelaationsuhteet

Kyselyn vastauksia tarkastellessa, tarkistettiin myös vastausten mahdolliset korrelaationsuhteet toisiinsa. Tulokset huomioitiin, mikäli korrelaatiokerroin oli yli 0,3 tai -0,3. Negatiivista korrelaatiota ei kuitenkaan löytynyt minkään muuttujan väliltä.

Muun muassa vastaajien ikä korreloi kolmen eri vastauksen kanssa (ks. 3.3.5).

Opiskelijoiden lukuvuosi korreloi hieman työhistorian määrän kanssa, korrelaatiokerroin 0,304. Tämä tarkoittaa, mitä pidemmällä opiskelijat olivat opinnoissaan, sitä enemmän heillä oli työkokemusta. Lukuvuosi korreloi myös sen kanssa, että kuinka paljon opiskelijat tekivät töitä viikossa, 0,428. Työmäärä vuosissa ja työviikkomäärä myös korreloivat keskenään eli, mitä enemmän opiskelijalla oli työhistoriaa, sitä enemmän he tekivät töitä viikossa. Korrelaatiokerroin oli 0,333 näiden muuttujien välillä. Puolestaan vastaajat, jotka tekivät enemmän töitä viikossa, kokivat he työnsä merkityksellisemmäksi, korrelaatiokerroin 0,342. (Ks. Liite 3.)

Suurimmat korrelaatiot löytyivät seuraavien muuttujien väliltä:

- Ikä – Työhistoria vuosissa, 0,693
 - Koen usein onnistumisen kokemuksia – Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni, 0,593
 - Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni – Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni, 0,580
 - Koen usein onnistumisen kokemuksia – Koetko työsi merkitykselliseksi, 0,526
- (Ks. Liite 3.)

3.4 Tulosten luotettavuus

Tässä alaluvussa käydään läpi tutkimuksen ja tutkimustulosten luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on oleellinen osa tieteellistä tutkimusta. Keskeisiä käsitteitä luotettavuuskysymyksissä ovat reliabiliteetti ja validiteetti, joilla arvioidaan kvantitatiivisen tutkimuksen mittauksen luotettavuutta. (KvaliMOTV 2018.) Validi tutkimus mittaa sitä mitä

oli tarkoitus mitata, ei sisällä systemaattisia virheitä ja antaa keskimäärin oikeita tuloksia. Tutkimuksen validius tulisi varmistaa jo ennen tutkimusta varmistamalla muun muassa korkea vastausprosentti, edustavalla otoksella ja koko tutkimusongelman kattavilla kysymyksillä. Reliaabeli tutkimus antaa tarkkoja tuloksia ja on helposti toistettavissa samankaltaisin tuloksin. Luotettavien tulosten saamiseksi tulisi varmistaa, että otos on tarpeeksi suuri ja edustava sekä, että tiedonkeruu ja käsittely on tehty huolellisesti. (Heikkilä 2014, 11-12.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen internetkyselyllä saadaan esitettyä arkaluontoisia kysymyksiä, mutta vastausten tarkkuus on kyseenalainen ja väärinkäsitysten mahdollisuus on suuri. Lisäksi avoimiin kysymyksiin usein jätetään vastaamatta. Tämän vuoksi kyselyssä oli enemmän suljettuja kysymyksiä, mutta avoimilla kysymyksillä toivottiin vastaajien omia mielipiteitä tutkittavista ilmiöistä. (Heikkilä 2014, 18.) Tämä toteutui yllättävän hyvin ja avoimiin kysymyksiin saatiin hyviä vastausprosentteja. Kolmen avoimen kysymyksen, jotka kartoittivat työhyvinvointia, vastausprosentit olivat 55 % ja 84 % välillä. Koulutusohjelmaa kartoittava kysymys oli myös avoimen kysymyksen muodossa ja vastausprosentti oli 99 % eli kaksi vastaajaa jätti vastaamatta kysymykseen.

Kyselytutkimuksella on heikkoutensa, jotka tulisi ottaa huomioon vastauksia analysoidessa. Tutkija ei voi tietää, että miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn etenkin, kun vastaajien kesken on arvottu kaksi elokuvaalippua. Lisäksi vastaajien huolellisuudesta ja rehellisyydestä ei ole tietoa. Olettamuksena kuitenkin on, että vastaajat ovat vastanneet kyselyyn rehellisesti, sillä suurin osa vastauksista oli johdonmukaisia. Ongelmana on myös, että moni kyselyyn kutsun saaneista saattaa jättää vastaamatta kyselyyn. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 195.) Näin kävi tässä tutkimuksessa, sillä kokonaisvastausprosentiksi saatiin 5,82 %. Kyselyn vastausten oikeellisuuden takaamiseksi, asetettiin kyselyn vastauslinkki kertakäyttölinkiksi. Tämä tarkoittaa, että sama vastaaja ei pystynyt vastaamaan kyselyyn monta kertaa samalla laitteella.

Tutkimus toteutettiin otanta tutkimuksena, koska kyselyä ei ollut mahdollista lähettää kaikille Haaga-Helian opiskelijoille. Ihanne olisi ollut, jos kysely olisi saatu lähetettyä koko perusjoukolle, koska kyselyn vastaanottajia ei pystytty valikoimaan iän perusteella. Tämän vuoksi kysely lähetettiin kaikenikäisille opiskelijoille, mikä myös varmasti pienensi vastausprosenttia. Vastausten maksimoimiseksi, vastaajien kesken arvottiin kaksi elokuvaalippua. Tämä vaati vastaajia vastaamaan koko kyselyyn, mutta kaikki kysymykset eivät olleet pakollisia. Itse kysymysten vastausprosentit olivat kuitenkin hyviä. Vastaanottajia oli tarpeeksi, 4963, mutta vastaajia silti oli vain 304. 15 vastaajaa ei sopinut tutkimukseen iän

perusteella, joten kokonaisvastausprosentiksi saatiin vain 5,82 %. Tämän vuoksi tutkimustuloksia ei voida paljoa yleistää.

Koska kyselyn vastaamislinkki lähetettiin opiskelijoiden koulusähköpostiosoitteisiin, on mahdollista, että osa vastaanottajista ei ole saanut viestiä. Osa oppilaista on kääntänyt koulusähköpostinsa henkilökohtaiseen sähköpostiinsa, jolloin viestit saattavat mennä roskapostiin tai jäädä kokonaan siirtymättä. Osa opiskelijoista taas ei aktiivisesti lue koulusähköpostiaan. Tämä saattaa olla yksi syy alhaiseen vastaajamäärään.

4 Pohdintaa ja johtopäätökset

Tässä viimeisessä kappaleessa tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia sekä johtopäätöksiä. Kappale lisäksi sisältää oman oppimisen arvioinnin.

Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin, mutta ei vastausprosentin kohdalla. Kokonaisvastausprosentiksi saatiin 5,82 %, mutta tavoitteena oli yli 10 % vastaajamäärä. Tällöin tutkimustuloksia olisi turvallisempaa yleistää.

4.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Kuten aikaisemmin työssä on mainittu, niin otoksen ikä- tai sukupuolijakaumasta ei ole saatavilla mitään tietoa. Kyselyyn vastasi 225 naista, 62 miestä ja kaksi muuta/ei halua vastata, jotka olivat iältään 18 – 30 vuotiaita. Miesten vähyys tutkimuksessa aiheuttaa ihmetystä. Olisi ollut kiinnostavaa nähdä, että kokevatko naiset ja miehet työhyvinvointinsa eri tavalla. Näillä vastaajamäärillä sukupuolella ei ollut tieteellisesti merkitsevää eroa vastauksissa. (Ks. 3.9; Liite 4.)

Tutkimuksessa tuli eri vaiheissa esille opiskelijoiden yleinen jaksaminen. Tämä tuli esille Haaga-Helian omassa Opiskelijakyselyssä sekä tämän opinnäytetyön tutkimuksessa. Tämä on hyvin ymmärrettävää, sillä 30 % vastaajista teki opintojen ohella töitä yli 30 tuntia viikossa. Vastaajien mukaan onneksi työnantaja pääosin tuki opintoja. Tätä mieltä oli 56 % vastaajista. Vain 18 % vastasi, että työnantaja ei tue opintoja. Puolestaan 81 % vastasi, että he pystyvät vaikuttamaan omiin työaikoihin ja -oloihinsa. Tämä on ristiriidassa työnantajan tukea selvittävän kysymyksen kanssa, sillä moni koki, että juurikin työnantajan joustaminen työaikoihin, koettiin työnantajan tueksi. Syytä tähän ristiriitaan ei ole löytynyt. On mahdollista, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset väärin tai kokeneet työnantajan tuen olevan jotain muuta kuin työajoissa joustamista. (Ks. 3.7, 3.9.2.)

42 % vastaajista oli sitä mieltä, että työssä käyminen on vaikuttanut opintoihin negatiivisesti. Tämä on hyvinkin mahdollista ja ymmärrettävissä, sillä opiskelijat tekivät työtä koulun ohessa. Myös vapaa-ajan määrää kartoittavan kysymyksen tulokset tukevat tätä. 40 % koki, että heillä ei ollut tarpeeksi vapaa-aikaa. Vapaa-aika on tärkeää yleisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. Yllätyksenä kuitenkin tuli, että monikaan vastaaja ei tuonut esille sitä, että heidän olisi pakko tehdä töitä. Oletuksena oli, että suurimman osan vastaajista olisi pakko käydä töissä taloutensa vuoksi. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, sillä on mahdollista, että vastaajat eivät vain tuoneet asiaa esille. Aihetta ei myöskään erikseen kartoitettu tutkimuksessa. (Ks. 2.5, 3.7, 3.9.2.)

Yrityksen vaikutuksista työhyvinvointiin kartoittavien kysymysien vastauksissa ei ollut juurikaan mitään yllättävää tai esille nousevaa ilmiötä. Opiskelijat vaikuttivat melko tyytyväisiltä työhyvinvointiinsa. Kyselyssä pyydettiin antamaan kouluarvosana työhyvinvoinnilleen. Keskiarvoksi muodostui 7,7. Rakentavan palautteen saaminen esimieheltä kuitenkin nousi esille. Keskiarvoksi tuli 3,18 Likertin asteikolla, joka vastaa vastausta ”En samaa enkä eri mieltä”. Parhaimman keskiarvon Likertin asteikon kysymyksissä ja väittämissä sai väittäjä, jossa kartoitettiin työntekijöiden tuntemusta heidän työnsä tavoitteista. Keskiarvoksi saatiin 4,15 Likertin asteikolla ja 0,857 keskihajonnalla. Voi siis olettaa, että työnantajat ovat perehdyttäneet työntekijänsä hyvin. (Ks. 2.2, 3.9.3.)

Opiskellulla alalla työskentelevien ja muilla aloilla työskentelevien vastauksien välillä ei juurikaan tullut yllätyksiä ja vastaukset olivat johdonmukaisia. Kun vastaajat tekivät opiskelemansa alan töitä, he kokivat enemmän onnistumisen kokemuksia töissään, kokivat saavansa tarpeeksi vastuuta töissään, pääsivät hyödyntämään osaamistaan ja kokivat työnsä merkityksellisemmäksi kuin muilla aloilla työskentelevät. Hieman yllättävänä tuloksena oli, että eroa ei ollut palkan vastaamisessa työn haastavuutta. Olisi voinut olettaa, että tässä opiskellulla alalla työskentelevien vastaukset olisivat olleet korkeampia kuin muilla alalla työskentelevien. (Ks. 3.9.4; Liite 6.)

Suurena yllätyksenä tuli, että tutkimuksen mukaan ikä ja työkokemus eivät vaikuttaisivat suoraan työhyvinvointiin. Näiden osalta ei löytynyt tilastollisesti merkittäviä tekijöitä. Oletuksena oli, että ikä ja työkokemus toisivat mukanaan paremman työhyvinvoinnin, mutta näin ei käynyt. Asia tarkistettiin eri keinoin kuten Spearmanin korrelaatiokertoimilla. (Ks. 3.9.5; Liite 3.)

4.2 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön aloitus tuntui aluksi haastavalta, vaikka olin keksinyt aiheeni jo paljon aikaisemmin. Myös aihe oli ja on edelleen itselleni hyvin läheinen ja mielestäni kiinnostava. Kuitenkin kun pääsin alkuun, alkoi työ edistyä hyvin. Myös tuloksien analysointi oli todella mielenkiintoista, joten senkin puolesta asia edistyi hyvin. Itse viitekehuksesta en oppinut juurikaan uutta, sillä opiskelen HRM & johtamista. Tämä tarkoittaa, että olen käsitellyt paljon työhyvinvointia koulutöiden ohessa. Itse tutkimuksen laadinnasta ja toteutuksesta opin paljon hyödyllistä tietoa. Tulevaisuudessa haluan työskennellä henkilöstöjohton parissa, joten saatan tulevaisuudessa toteuttaa samankaltaisia tutkimuksia tutkiessa muun muassa työntekijöiden työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä.

Minun olisi kuitenkin pitänyt tutustua paremmin tutkimuksen toteuttamiseen etukäteen. Nyt aiheutui paljon lisätyötä, kun en ollut tarpeeksi hyvin valmistautunut. Myös viitekehyksen tarkempi läpikäyminen ennen kyselylomakkeen tekoa, olisi ollut aiheellista. Aloitin kyselylomakkeen teon oman muistini pohjalta ja olisi ollut parempi, jos olisi ollut teoriaosuus jo valmiiksi tarkkaan suunniteltuna. Lisäksi aikataulutus tuotti välillä ongelmia. Teen kahta työtä osa-aikaisesti ja sairastan kroonisia sairauksia. Tämän vuoksi jaksaminen oli välillä kortilla, mutta terveyden puolesta hyvinä päivinä pystyin keskittymään enemmän opinnäytetyöhöni. Isoin haaste työn tekemisessä oli kuitenkin lähteiden löytäminen koskien iän ja työkokemuksen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tämän osalta viitekehys jäi tyhjäksi.

Lähteet

Aalto-yliopisto 2016. Palkitseminen ja hyvinvointi. Luettavissa:

http://rewardresearch.aalto.fi/fi/studies/palkitsemisjarjestelmien_vaikuttavuus_kunta-alalla-tietopankki/palkitseminen_ja_hyvinvointi/#tulospalkkaus_hyv. Luettu: 29.12.2017.

Great Place To Work 2018. Parhaat työpaikat. Luettavissa:

<http://www.greatplacetowork.fi/best-companies>. Luettu: 30.4.2018.

Haaga-Helia 2018a. Haaga-Helian strategia. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helian-strategia?userLang=fi>. Luettu: 27.4.2018.

Haaga-Helia 2018b. Haaga-Helia 10 vuotta. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helia-10-vuotta?userLang=fi>. Luettu: 27.4.2018.

Haaga-Helia 2018c. Opinto-opas. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/opiskelu-hhssa/haaga-heliassa-kaytettavat-tunnukset>. Luettu 21.4.2018.

Haaga-Helia 2017. Opiskelijakyselyn palaute, kevät 2017. Yhteenveto Haaga-Helia- tason numeerisista ja avoimista palautteista. Laatuportaali. Helsinki. Luettavissa:

<https://haagahelia.sharepoint.com/sites/laatuportaali/tulokset/opiskelijatulokset/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?slid=64755c9e%2D20d4%2D5000%2D5aac%2Daacc5ac03dcf&RootFolder=%2Fsites%2Flaatuportaali%2Ftulokset%2Fopiskelijatulokset%2FShared%20Documents%2FOpiskelijakysely%20%2D%20Student%20survey&FolderCTID=0x01200008A98E092B33AA429C0D33F049367C62>. MITEN KIRJATAAN, PDF VAI SISÄINEN SIVUSTO? 3.1

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

JHL 2018. Työssä jaksaminen. Luettavissa:

<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>. Luettu: 30.4.2018.

- Kauhanen, J. 2015. Esimies palkitsijana: aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. Kauppakamari. Helsinki.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari. Hämeenlinna.
- Kela 2018. Työterveyshuolto. Luettavissa: <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>. Luettu: 30.4.2018.
- Koppa 2015. Määrällinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/määrällinen-tutkimus>. Luettu: 15.4.2018.
- KvaliMOTV 2018. Menetelmäopetus. Luettavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3.html. Luettu: 2.5.2018.
- Opintopolku 2018. Opintojen rakenne. Luettavissa: <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/ammattikorkeakouluopintojen-rakenne/>. Luettu: 22.4.2018.
- Parry, E. & Tyson, S. 2011. Managing an age diverse workforce. Palgrave Macmillan. New York.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Työterveyslaitos. Tampere. Luettavissa: http://tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf. Luettu: 27.3.2018.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Porvoo.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampere.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Keuruu.
- Terveyskirjasto 2018. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934. Luettu: 29.4.2018.

Tilastokeskus 2018. Työssäkäyvien opiskelijoiden osuus kasvoi. Luettavissa:
https://www.stat.fi/til/opty/2016/opty_2016_2018-03-14_tie_001_fi.html. Luettu: 29.4.2018.

Työterveyslaitos 2018a. Stressi ja työuupumus. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu: 29.4.2018.

Työterveyslaitos 2018b. Työhyvinvointi. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 27.3.2018.

Työterveyslaitos 2018c. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu: 28.4.2018.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOY. Juva.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Edita. E-aineisto.

Liitteet

Liite 1. Kysely Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvoinnista



18–30-vuotiaiden Haaga-Helia opiskelijoiden työhyvinvointi

1. Sukupuolesi *

- ☐ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Muu/en halua sanoa

2. Syntymävuotesi *

4 merkkiä jäljellä

3. Koulutusohjelmasi

4. Monennenko vuoden opiskelija olet? *

- ☐ 1.
- ☐ 2.
- ☐ 3.
- ☐ 4.

☐ 5.

5. Työskenteletkö opintojesi ohessa? *

☐ Kyllä

☐ En

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "En", voit lopettaa kyselyn ja sulkea selaimen

6. Työhistoriasi määrä vuosissa *

☐ Alle 1 vuosi

☐ 1-3 vuotta

☐ 4-7 vuotta

☐ 8-10 vuotta

☐ yli 10 vuotta

7. Kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa? *

Mikäli et tee töitä viikoittain, laske kuukauden työmääräsi jaettuna neljällä, jotta saat viikoittaisen tuntikeskiarvon.

☐ 1-5 tuntia

☐ 6-10 tuntia

☐ 11-15 tuntia

☐ 16-20 tuntia

☐ 21-25 tuntia

☐ 26-30 tuntia

☐ +30 tuntia

8. Teetkö opiskelemasi alan töitä? *

☐ Kyllä

☐ En

9. Tukeeko työnantajasi opintojasi?

☐ Tukee

☐ Ei tue

☐ En osaa sanoa

10. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "Kyllä", niin kuinka työnantajasi tukee opintojasi?

11. Voitko itse vaikuttaa työaikoihisi tai työoloihisi?

Saatko esimerkiksi päättää työaikasi, työpäiväsi tai esimerkiksi onko sinulla mahdollisuutta etätyöskentelyyn?

☐ Kyllä

☐ En

☐ En osaa sanoa

12. Koetko työsi merkitykselliseksi? (1 = en ollenkaan, 5 = paljon)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

13. Saatko rakentavaa palautetta esimieholtäsi? (1 = en ollenkaan, 5 = paljon)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

Arvioi seuraavien väittämien paikkansa pitävyyttä omalla kohdallasi

(1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

14. Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin

(1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

15. Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni

(1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

16. Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

17. Koen usein onnistumisen kokemuksia työssäni (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

18. Palkkani vastaa työni vaativuutta (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

19. Mitkä asiat auttavat sinua työssä jaksamiseen?

20. Jääkö sinulle mielestäsi tarpeeksi vapaa-aikaa koulun ja työn ohella?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

21. Onko työssä käyminen vaikuttanut opintoihisi positiivisesti tai negatiivisesti? *

Onko työssä käyminen esimerkiksi nopeuttanut tai hidastanut opintojasi?

- ☐ On positiivisesti
- ☐ On negatiivisesti
- ☐ Ei ole vaikuttanut

22. Edelliseen kysymykseen liittyen, kuinka työssä käyminen on vaikuttanut opintoihisi?

23. Millaisen kouluarvosanan antaisit tämän hetkiselle työhyvinvoinnillesi? *

- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10

24. Yhteystiedot

Mikäli haluat osallistua leffalippujen arvontaan, täytäthän yhteystietosi.

Etunimi _____

Sukunimi _____

Sähköposti _____

Osoite _____

Postinumero _____

Postitoimipaikka _____

*Pakollinen kysymys

Liite 2. Kyselyn saateviesti

Hei työssäkäyvät opiskelijat!

Olen kolmannen vuoden liiketalouden opiskelija ja suuntaudun HRM ja johtamiseen. Teen opinnäytetyötä 18-30-vuotiaiden työssäkäyvien opiskelijoiden työhyvinvoinnista. Pyydän siis kaikkia 18-30-vuotiaita työssäkäyviä opiskelijoita vastaamaan tekemääni kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin, jotta saan mahdollisimman hyvän kuvan opiskelijoiden työhyvinvoinnista. Kyselyyn vastataan anonymisti, joten voit huoletta kertoa mielipiteesi.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan kaksi leffalippua (1kpl/hlö). Täytähän siis yhteystiedot, mikäli haluat osallistua leffalippujen arvontaan. Yhteystietoja ei luovuteta kolmansille osapuolille, enkä ota niitä esiin työssäni.

Kyselyyn pääset tästä linkistä:

<https://www.webropolsurveys.com/S/9C70786BE7ECCBEB.par>

Vastaathan kyselyyn 4.4.2018 mennessä.

Kiitokset etukäteen kaikille kyselyyn vastanneille.

Hyvää kevään jatkoa ja onnea opintoihin!

Nella Ovaskainen

Heräsikö kysymyksiä? Voit lähettää minulle sähköpostia osoitteeseen

Liite 3. Vastausten keskinäiset Spearmanin korrelaatiokertoimet

Correlations												
		Ikä	Monenmenko vuoden opiskelija olet?	Työhistoriasi määrä vuosissa	Kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa?	Koetko työsi merkitykselli seksi? (1=en ollenkaan, 5=paljon)	Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä)	Pääsen hyödyntämä än osaamistani ja vahvuuksia ni työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä)	Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä)	Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi ? (1=en ollenkaan, 5=paljon)	Koen usein onnistumise n kokemuksia työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä)	Palkkani vastaa työni vaativuutta (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä)
Spearman's rho	Ikä	Correlation	1,000									
		Sig. (2-tailed)										
	Monenmenko vuoden opiskelija olet?	N	289									
		Correlation	,360**	1,000								
	Työhistoriasi määrä vuosissa	Sig. (2-tailed)	0,000									
		N	289	289								
	Kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa?	Correlation	,693**	,304*	1,000							
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000								
	Koetko työsi merkitykselliseksi? (1=en ollenkaan, 5=paljon)	N	289	289	289							
		Correlation	,412**	,428**	,333*	1,000						
	Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000							
		N	289	289	289	289						
	Pääsen hyödyntämään osaamistani ja	Correlation	,0071	,117*	-0,009	,342**	1,000					
		Sig. (2-tailed)	0,231	0,048	0,881	0,000						
	Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni	N	289	289	289	289	289					
		Correlation	,0029	-0,045555	0,031	,215**	,422**	1,000				
	Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi?	Sig. (2-tailed)	0,626	0,441	0,599	0,000	0,000					
		N	288	288	288	288	288	288				
	Koen usein onnistumisen kokemuksia	Correlation	0,089	0,041	0,020	,235**	,525**	,263**	1,000			
		Sig. (2-tailed)	0,132	0,483	0,733	0,000	0,000	0,000				
	Palkkani vastaa työni vaativuutta (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä)	N	288	288	288	288	288	287	288			
		Correlation	0,048	0,038711	-0,055	,229**	,476**	,318**	,580**	1,000		
	Koen usein onnistumisen kokemuksia	Sig. (2-tailed)	0,420	0,512	0,350	0,000	0,000	0,000	0,000			
		N	289	289	289	289	289	288	289	289		
	Koen usein onnistumisen kokemuksia	Correlation	-0,061	-0,032055	-0,100	,196**	,526**	,265**	,485**	,443**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	0,301	0,587	0,091	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		
	Koen usein onnistumisen kokemuksia	N	289	289	289	289	289	288	288	289	289	
		Correlation	-0,110	0,057693	-0,114	,190**	,554**	,421**	,593**	,494**	,488**	1,000
	Koen usein onnistumisen kokemuksia	Sig. (2-tailed)	0,062	0,328	0,054	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		N	289	289	289	289	289	288	288	289	289	289
	Koen usein onnistumisen kokemuksia	Correlation	-,167**	-,161**	-,189**	-,0108	,238**	,190**	,248**	,233**	,268**	,272**
		Sig. (2-tailed)	0,004	0,006	0,001	0,067	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	Koen usein onnistumisen kokemuksia	N	289	289	289	289	289	288	288	289	289	289
		Correlation	-,167**	-,161**	-,189**	-,0108	,238**	,190**	,248**	,233**	,268**	,272**
		Sig. (2-tailed)	0,004	0,006	0,001	0,067	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	289	289	289	289	289	288	288	289	289	289

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 4. Kruskal Wallis-testi sukupuolen vaikutuksista

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Koetko työsi merkitykselliseksi? (1=en ollenkaan, 5=paljon) is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	119,000	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi? (1=en ollenkaan, 5=paljon) is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	400,000	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	143,000	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	663,000	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	978,000	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Koen usein onnistumisen kokemuksia työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	943,000	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Palkkani vastaa työni vaativuutta (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	205,000	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Työhistoriasi määrä vuosissa is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	437,000	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa? is the same across categories of Sukupuolesi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	148,000	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Liite 5. Kruskal Wallis-testi koulutusohjelman vaikutuksista

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Koetko työsi merkitykselliseksi? (1=en ollenkaan, 5=paljon) is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	70,000	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi? (1=en ollenkaan, 5=paljon) is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	538,000	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	139,000	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	104,000	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	35,000	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of Koen usein onnistumisen kokemuksia työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	136,000	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Palkkani vastaa työni vaativuutta (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	21,000	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of Työhistoriasi määrä vuosissa is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	14,000	Reject the null hypothesis.
9	The distribution of Kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa? is the same across categories of Koulutusohjelmasi.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Liite 6. Mann Whitney U-testi alalla työskentelyn vaikutuksista

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Koetko työsi merkitykselliseksi? (1=en ollenkaan, 5=paljon) is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Saatko rakentavaa palautetta esimieheltäsi? (1=en ollenkaan, 5=paljon) is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	10,000	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Tunnen hyvin työni tavoitteet ja kuinka ne vaikuttavat muihin (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	214,000	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Pääsen hyödyntämään osaamistani ja vahvuuksiani työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of Koen saavani tarpeeksi vastuuta työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	1,000	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of Koen usein onnistumisen kokemuksia työssäni (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.
7	The distribution of Palkkani vastaa työni vaativuutta (1=eri mieltä, 5=samaa mieltä) is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	466,000	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Työhistoriasi määrä vuosissa is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	650,000	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Kuinka paljon teet töitä keskimäärin viikossa? is the same across categories of Teetkö opiskelemasi alan töitä?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.